

SOMPO JAPAN

2008



損保ジャパングループの社会的責任報告
CSRコミュニケーションレポート

損保ジャパングループの 目指す企業像

「リスクと資産形成に関する総合サービスグループ」という新しい事業像を確立し、自由化時代に適した自由な発想とチャレンジングな姿勢で、お客さま・代理店・マーケットに評価され続け、株主価値を向上し続ける、確固たる存在感のある企業

損保ジャパングループの 経営理念

損保ジャパングループは、

- 個人の暮らしと企業活動に関わるリスクに、卓越した「解」を提供することを誇りとしています
- お客さまの期待を絶えず上回るサービスの提供を通して、株主価値を創造し、社員とともに成長します
- 先進的な戦略と積極的な行動により、日本を代表する、高いプレゼンスのある企業グループでありつづけます

株式会社 損害保険ジャパン

会社概要 (2008年3月末日現在)

創 業 1888年(明治21年)10月
資 本 金 700億円
本社所在地 〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1
TEL: 03-3349-3111
URL: <http://www.sompo-japan.co.jp>
取締役社長 佐藤 正敏
社 員 数 16,095名
代 理 店 数 54,282店
国 内 拠 点* 営業部・支店-108、営業課・支社・営業所-535
サービスセンター(事故対応サービス拠点)-251
海 外 拠 点* 26か国41都市
大 株 主 日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)
(上位5位) 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー
第一生命保険相互会社
株式会社みずほコーポレート銀行

* 2008年7月1日現在

■ 主要グループ事業状況

(2008年3月末日現在)

損害保険事業	20社(うち連結5社)	その他金融関連事業	2社
保険関連事業	23社	総務関連事業	1社
確定拠出年金事業	1社(うち連結1社)	事務代行・計算関連事業	2社
投信・投資顧問事業	1社(うち連結1社)	調査・研究事業	1社
有価証券投資事業	11社	生命保険事業	2社 (うち連結2社)

■ 2007年度の主な経営指標

連結指標	個別指標
経常収益	18,941億円
経常利益	940億円
当期純利益	596億円
総資産額	64,507億円
純資産額	10,711億円
自己資本比率	16.59%
正味収入保険料	13,687億円
正味収入保険料	13,450億円
正味損害率	65.11%
正味事業費率	32.89%
保険引受利益	△425億円
経常利益	733億円
ソルベンシー・ マージン比率	887.9%

正味収入保険料過去5年間の推移(単体)

(単位:億円)

2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
13,528	13,519	13,709	13,627	13,450

目標とする経営指標

1. 規模指標

正味収入保険料(単体) 2008年度 1兆3,790億円

2. 収益性指標

連結修正ROE 2010年度 13%

連結修正ROE = $\frac{\text{連結当期純利益} - \text{連結株式・不動産の売却損益・評価損(税引後)}}{\text{(連結純資産 - 株式含み損益(税引後))平均残高}}$



編集方針

- 損保ジャパングループの社会的責任報告である本レポートは、CSR経営の改善や向上に向けた次の行動につなげるためのステークホルダー・エンゲージメントを行う「対話」ツールと位置づけています。前年にいただいたステークホルダーの皆さまからのご意見をCSRの取り組みや本レポートの報告内容の改善につなげています。
- 幅広い取り組みの中から、損保ジャパングループがとりわけ注力すべきCSR「4つの重点課題」(マテリアリティ)を明確化し、これらへの取り組み状況を優先的に報告しています。また、この課題ごとに章立てをしています。
- 各業務の担当部門がCSRの課題を事業プロセスにいかに関与し、PDCAによる継続的改善の進捗状況を自ら執筆し報告することを目指しました。本レポートの執筆などに携わった社員数は110名以上にのぼります。
- 「第三者意見」をIIHOE【人と組織と地球のための国際研究所】へ依頼しました。2007年度のレポートで「一層の努力を求めたい点」とされた項目については、その取り組み状況を本レポートの該当する各ページに記載しています。
- 財務面・経済面に関する詳細な情報については、別途「損保ジャパンの現状2008」を発行しています。あわせてご参照ください。

報告対象期間

2007年度(2007年4月～2008年3月)の取り組みを中心に、2008年度の展開や方針についても一部報告しています。

報告対象組織

損保ジャパンおよび国内・海外グループ会社、損保ジャパン記念財団、損保ジャパン美術財団、損保ジャパン環境財団。
一部、損保ジャパン代理店の全国組織(J-SA、AIRジャパン)の取り組みを含みます。

情報提供手段

- ホームページでも同内容を開示するとともに、環境パフォーマンスについては詳細なデータを掲載しています。
<http://www.sompo-japan.co.jp/about/csr/>
- 視覚に障がいのある方や希望される方には、同内容のテキストデータをご提供します。ECO@sompo-japan.co.jpまでお問い合わせください。

参照ガイドライン

- 環境省「環境報告書ガイドライン(2007年度版)」
- GRI「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン」第3版

<編集>コーポレートコミュニケーション企画部 CSR・環境推進室

CONTENTS

トップコミットメント	2
CSR「4つの重点課題」	4
「4つの重点課題」に関する主な計画と成果・進捗状況	6
ステークホルダー・エンゲージメント	8
CSR社内浸透の取り組み	12
マネジメント	14
「4つの重点課題」への取り組み	19
マテリアリティ① 気候変動における「適応と緩和」	
特集 損保ジャパングループとして、 気候変動にどう取り組むか。	20
環境配慮を促進する商品・サービス	22
気候変動と海外受再事業	24
国際的イニシアティブへの参画	25
ドキュメントマネジメント体制	26
環境方針と環境マネジメント体制	28
環境パフォーマンスデータ	30
環境教育事業	32
マテリアリティ② 安全・安心へのリスクマネジメント	
特集 自動車保険開発の最前線と 事故対応サービスで追求する経営品質とは。	34
交通事故防止の取り組み	36
統合リスクマネジメント支援	37
世界のリスクマネジメント・ネットワーク	38
リスクマネジメント分野の産学連携	40
企業のヘルスケア対策支援	41
マテリアリティ③ CSR金融	
特集 金融機能を活用して 持続可能な社会へのシフトを先導する。	42
エコファンド普及とSRIの裾野拡大	44
持続可能な社会に向けた投融資	46
確定拠出年金(DC)事業	47
マテリアリティ④ 地域における協働の促進	
特集 全国地区本部長によるトップコミットメント ～木を植える「人」を育てる～	48
協働の森づくり事業	50
社会貢献方針と協働を支える仕組み	52
「ちぎゅうくらぶ」活動クローズアップ	54
全国の社員と代理店の協働ボランティア活動	56
お客さまへの責任	58
代理店への責任	62
社員への責任	66
投資家への責任	72
美術・文化事業	74
CSR取り組み年表	76
第三者意見	78
第三者意見を受けて	79

『ぶなの森』『未来のちから』について

(P 5、6、11、42、44、45、46、76、77に記載)

当該商品(ぶなの森、未来のちから)のご負担いただく手数料等について

■ 申込み時に直接ご負担いただく費用

○ 申込手数料: 基準価額に対して、3.15%(税抜3.0%)を乗じた額を上限とします。

■ 換金時に直接ご負担いただく費用

○ 信託財産留保額: 換金申込日の基準価格に対して0.3%を乗じた額です。

■ 投資信託の保有期間中に間接的にご負担いただく費用

○ 信託報酬: 信託財産の総資産額に対して、年1.575%(税抜1.50%)です。

■ その他詳細は各商品の目論見書をご確認ください。

当該商品(ぶなの森、未来のちから)の主なリスクと留意点

当ファンドは、市場価格の変動する証券に投資しますので、以下のような多様なリスクを伴います。したがって、元金が保証されているものではありません。リスクとは、投資によって資金を失う可能性、期待どおりの収益を得られない可能性です。当ファンドの基準価額に影響を及ぼすリスクとしては、主として以下のようなものがあげられます。

1. 銘柄選択リスク

当ファンドは、個別銘柄の選択によって収益を追求するため、ベンチマークであるTOPIX(東証株価指数)とは異なる変動をする可能性が高いといえます。この銘柄選択が、当ファンドの収益の源泉となる場合もありますが、結果的に運用成績がベンチマークを下回る可能性があります。

2. 株式投資のリスク

当ファンドでは、株式を保有します。これらの価格は、急激に予想を超えた変動をすることがあります。株式投資は、債券よりも長期的な成長の可能性は大きいものの、短期的には価格変動性が高いのが一般的です。株式投資の主要なリスクは「価格変動性」、「流動性リスク」および「株式の発行体の信用リスク」です。

「価格変動性」

投資対象の株式の値動きによって、当ファンドのポートフォリオの評価額が変動する可能性をさします。当ファンドは、債券等を主要な投資対象とするファンドに比べ、より大きな価格変動性があります。

「流動性リスク」

ファンドにとって最適な時期・価格で証券を売却できなかった場合に損失となったり、値上がり益を逸することです。

当ファンドでは、中小型株を一部組み入れる場合もありますが、これらの株式は、大型株よりも流動性に欠けることが多いといえます。また、これらの株式は大型株に比べ価格変動性が高いのが一般的です。様々な市場リスクが「価格変動性」や「流動性リスク」に影響を与える可能性があります。

「株式の発行体の信用リスク」

株式の発行者の事業活動や財務状態に不利な事態が生じた場合に、当該発行者の株式の価値および配当の規模と頻度が減少する可能性をさします。

市場での流動性は、株式の価値に影響を与える場合がある一方で、市場の厚さと同様に株式の発行者の状態により影響を受ける場合があります。その他、証券の種類、政治的・経済的な材料への反応、税金、売買量に対する市場の制限等に関する市場の動向も市場リスクに含まれます。

天候デリバティブについて

(P21、22、76、77に記載)

当該商品(天候デリバティブ)の主なリスクと留意点

- 天候デリバティブは天候不順のリスクに対応することを目的とする商品です。投機目的でのご契約はできません。
- 天候デリバティブは、収益減少・支出増大に影響する気温、風、降水量、積雪深、日照時間等の指標を定め、観測期間中の指標の結果に基づいて所定の金額をお支払いする商品です。指標の結果によっては、お客さまのお受け取りになる補償金の額がお支払いいただいたオプション料より少なくなることや、補償金が全く支払われないことがあります。
- 補償金のお支払いの有無やその金額の計算は損害保険ジャパンが行い、お支払いがある場合には、補償期間終了後の決済額支払日にお支払いいたします。よって、お客さまから補償金をご請求いただく必要はありません。
- 天候デリバティブは、クーリングオフの対象にはなりません。
- 契約書に定めがある場合および法令上認められる場合を除いて、天候デリバティブ契約の解除または解約を行うことはできません。また、一度お支払いいただいたオプション料は返金いたしません。
- 天候デリバティブは元本保証のある金融商品ではありません。
- 天候デリバティブは預金ではありません。よって、預金保険の対象ではありません。
- 天候デリバティブは保険商品ではありません。よって、損害保険契約者保護機構の補償対象ではありません。
- 損害保険ジャパンが経営破綻した場合には、ご契約時にお約束した補償金のお支払が一定期間凍結されることや金額が削減されることがあります。
- 金融機関などを媒介者としてご契約の場合でも、媒介者がオプション料の受領および契約の締結を行うことはありません。契約当事者は、損害保険ジャパンとなります。
- 天候デリバティブご契約の際、損害保険ジャパンにお支払いいただくオプション料の他にお客さまにご負担いただくものは、当社指定の銀行口座にオプション料をお振込みいただく際の振込手数料のみとなります。

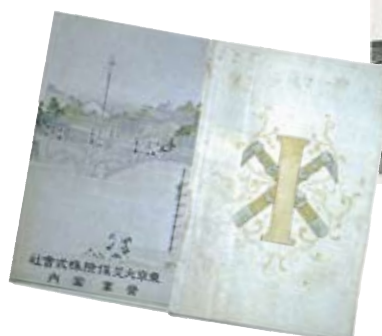
当該商品の販売会社の概要

商号 株式会社 損害保険ジャパン
登録金融機関 関東財務局長(登金)第142号
加入協会 日本証券業協会

損保ジャパングループのCSR経営 ～社会的価値を創造し続ける企業へ～



明治33年頃の東京火災の営業案内



東京火災本店(明治29年～39年)

創業120年の歴史に学び、思いを新たに

2008年10月に、損保ジャパンは、創業から満120年を迎えます。1888年10月に前身である「東京火災」が営業を開始し、それ以来、保険の価値である「安心」を社会に提供してまいりました。当時は「東京火災消防組」という国から認可された唯一の私設消防組があり、30名1組となってお客さまのところで火災があれば消火に駆けつけ、命がけで火消しに取り組み、「保険会社の消防」としてお客さまから大変頼りにされたとの逸話も残っております。創業時代から受け継がれてきた「お客さま第一」の原点をあらためて胸に刻みたいと思います。

損保ジャパングループの目指す企業像は、「リスクと資産形成に関する総合サービスグループ」です。2006年度から3か年の中期経営計画のもと、ガバナンス(企業統治)体制強化・コンプライアンス(法令等遵守)の実効性向上と、社員がいきいきと働ける風通しのよい企業風土づくりを基盤として、目指す企業像実現のために欠かせない経営品質向上に取り組んでまいりました。今後も、お客さまに対するサービス品質の一層の向上を追求し、成長し続ける企業グループでありたいと考えています。

持続可能な地球社会への創造に向けて

一方、現代社会はさまざまな課題に直面しており、社会から求められる課題解決に向けた企業の役割も増大しています。例えば、世界はいま、気候変動という地球規模の問題を抱えています。相次ぐ大型台風の発生、大洪水など、気候変動の影響といわれる自然災害の増大は、保険会社にとっても大きなリスクです。気候変動は、生物多様性の劣化、食糧生産へのダメージ、感染症のリスク増大などの問題をも引き起こし、貧困問題をはじめ、人間の尊厳や安全保障にも影響すると考えられています。もはやそれは環

境問題のひとつではなく、経済や社会全般に広範かつ複合的に影響をもたらす未曾有の大きな課題です。人類の英知を結集して、長期にわたって革新的なアプローチで社会への変革に取り組む必要があります。

気候変動や生物多様性の危機に限らず、社会の安全・安心、人権、労働、貧困、地域コミュニティの発展など、グローバルあるいはローカルな社会的課題の解決には、新たなアプローチが求められています。それらの多くは、原因が複合的で解決には多様なステークホルダーが関わる必要があります。政府、市民社会組織、企業をはじめあらゆる組織が、持続可能な社会のために持てる資源を組み合わせ協働して立ち向かうことが必要です。損保ジャパングループは、保険・金融・リスクマネジメントなどの分野で培った強みを生かしながら、ステークホルダーの皆さまとともに課題解決に向けて取り組んでまいります。

企業の経営品質向上とは、事業活動の品質向上を図ることに加えて、ステークホルダーとの対話を通じて、事業活動のプロセスに高い倫理観、人間尊重や環境・社会への配慮まで組み入れることを意味しています。そして経営品質を高めステークホルダーから信頼され続けるための原動力となるのは、社員ひとりひとりの意識と行動です。私は経営トップとして、すべての社員とビジョンを共有しCSRを文化として根付かせていきます。

お客さまとともに、そして社会とともに成長し続ける企業であるために、損保ジャパングループは、社会的価値を創造し、今後も持続可能な社会の実現に向けて行動していきます。

皆さまの一層のご指導・ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

2008年8月

取締役社長

佐藤 正敏

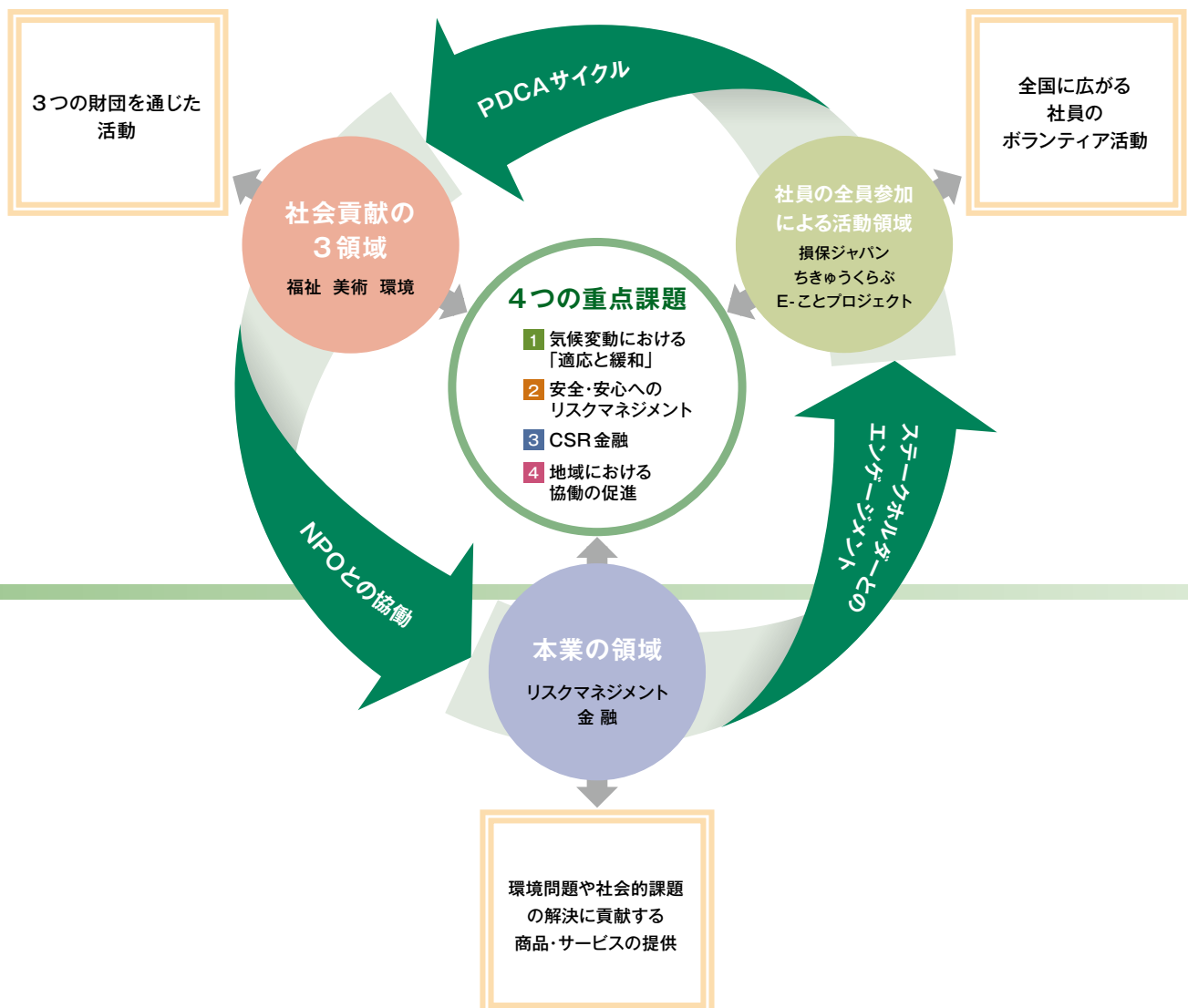
損保ジャパングループのCSR「4つの重点課題」

損保ジャパングループが社会とともに持続的に成長する企業であるためには、損害保険事業をはじめとする本業の事業活動の強みを社会的課題の解決に生かし、社員ひとりひとりが自ら考え、行動してステークホルダーの期待に応えていくプロセスが欠かせません。

下図は、損保ジャパングループのCSRの活動領域を示したものです。「4つの重点課題」は、取り組みの3つの領域（「本業の領域」、「社会貢献の3領域」、「社員の全員

参加による活動領域」）の中から、損保ジャパングループとして、とりわけ注力していくべき課題群として2006年度から掲げています。

この「4つの重点課題」は、これまでのステークホルダーとの対話から得たさまざまな期待や課題をふまえ、持続可能性の面における「ステークホルダーの意思決定への影響度合い」と「当社の経営に与える影響度合い」の2つの観点で重要度の高い課題群を抽出しています。



■ 4つの重点課題と取り組みの方向性

1 気候変動における「適応と緩和」

異常気象による大規模損害を伴う気候の不確実性、いわゆる「気候リスク」への対処は重要な経営課題の一つです。公共性の高い保険会社の本来の責務として、広域災害に備えた事故対応サービス体制の整備や財務体質強化といった自らの適応能力を確保することによって、社会の適応能力を高めています。また、自らのCO₂排出削減に関する中長期目標を設定し緩和策を進めています。

一方、気候変動は「機会」ももたらすと考えています。気候変動の影響に脆弱な途上国での適応策としてのリスクファイナンスの提供、企業のBCM(事業継続管理)支援、SRI投資家の裾野拡大、CDM関連プロジェクトへの投融資など、新しい保険・金融サービスに注力していきます。

▶▶ 詳細報告 p20 ~

総量 **32.2%** 原単位* **37.0%**

損保ジャパン(単体)が2007年度に2002年度比で削減したCO₂排出量

* 損保ジャパン(単体)の正味収入保険料100億円あたり

2 安全・安心へのリスクマネジメント

安全・安心に対するお客さまのニーズをとらえ、時代に対応した商品・サービスの開発や安心できる契約手続きを通じて、「個人のくらしと企業活動に関するリスクに、卓越した『解』を提供すること」は、損保ジャパングループの経営理念の一つです。

また、長年にわたって蓄積された膨大な事故データやリスクを定量化するノウハウを活用した、社会の安全・安心のためのリスク管理や事故防止に関する情報提供、コンサルティング、啓発・教育活動、企業のヘルスケア対策支援などの新事業も、本業における重要な取り組みであると考え、展開していきます。

▶▶ 詳細報告 p34 ~

65,830名

交通安全講習会などの防災サービスの2007年度利用者数

3 CSR 金融

金融機関としての機能を活用して、社会的課題の解決に寄与する「CSR金融」の推進も重点課題の一つです。

投融資に関しては、財政分析だけでなく「持続可能性」へ向けた企業の取り組みを評価する手法により、お金の流れを通じて社会の持続可能な発展に貢献する「社会的責任投資」の普及を進めるほか、環境や社会資本整備などのプロジェクトファイナンスへの参加を促進します。

さらに、「リスクと資産形成に関する総合サービスグループ」を目指し、生命保険事業、確定拠出年金(DC)事業、ヘルスケア事業などを通じて、高齢社会を視野に、新しいニーズや時代に対応した商品・サービスを開発することにより、社会に貢献していきます。

▶▶ 詳細報告 p42 ~

115社

エコファンド「ぶなの森」の販売会社数(2008年3月末現在)

4 地域における協働の促進

損保ジャパングループは、国内に643の営業拠点、251のサービスセンター、26か国41都市の海外拠点を持ち、さらに約5万4,000店の代理店が、地域に根ざした事業を展開しています。

地域社会の一員として、代理店とともに地域の課題に積極的に関わりあい、住民、行政、市民社会組織(NPO*)などと協働して解決に取り組んでいくことは、地域社会に対する重要な責任です。企業としての社会貢献活動だけでなく、社員ひとりひとりがそれぞれの地域に自主的・主体的に関わるための活動をサポートするとともに、そのための環境整備も進めていきます。

▶▶ 詳細報告 p48 ~

1億3,500万円

ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド1999~2007年度の累計金額

* NPO: ボランティア活動などの社会貢献活動を行う、営利を目的としない団体の総称。本レポートでは、法人格の有無を問わずこの言葉を使っています。

「4つの重点課題」に関する 主な計画と成果・進捗状況

2007年度 第三者意見

全社的なCSRの推進体制および本報告書の構成として、
「中期的な目標→今年度の目標→今年度の取り組み内容→今年
度の結果と課題→次年度の目標と重点対策」を明示したPDCA
(マネジメント・サイクル)の確立・拡充を急ぐこと。特にCSRの
「4つの重点課題」については、中期的な成果目標を明示すること。

課題群	2007年度の計画	2007年度の成果・進捗状況	記載ページ	2008年度の計画
気候変動における 「適応と緩和」	全社的な温室効果ガスの削減(緩和対策)	東京都の「地球温暖化対策計画書制度」中間報告書でAA、AA+の評価(東京都所在の主要な3つのビルが対象)	p29	2011年までのCO ₂ 排出削減中期目標の着実な達成へ向けて取り組み加速。
	途上国の適応対策としてのリスクファイナンス手法などの研究	「適応問題における民活(保険)活用と国際協力銀行の協力のあり方研究会」に参画、リスクファイナンスのあり方を検討。研究会の事務局も務めた。	p21	研究結果をふまえ、タイ国向けの天候インデックス保険の開発・試行販売開始。
	全社ドキュメントマネジメントによる紙使用量の削減	CSR・環境管理責任者をトップに紙削減の検討・管理体制の構築。印刷物ネットワークの稼働開始、事務本部発送帳票のうち約200の電子化候補選定など。	p26,27	申込書の機械作成化、印刷物ネットワークの全店展開など仕組みとして削減可能な取り組みを進める。
	環境教育事業として「市民のための環境公開講座」15周年シンポジウム開催	15周年記念シンポジウムを開催し254名が参加。2007年度の受講者数は、地方開催も含め1,680名。	p32,51	特別講座「洞爺湖サミット」を読む」を皮切りに、気候変動や生物多様性などをテーマに通常講座を開催。
	代理店の全国組織の環境取り組み支援	代理店の「環境に優しい自動車整備事業場」表彰取得支援、エコドライブの推進。	p29	AIRジャパン環境宣言制定、AIRジャパンおよびJ-SAでグリーン購入を全国展開。*1
安全・安心への リスクマネジメント	新しい自動車保険の開発	お客さま、代理店などから集まった2,204件の要望のうち、1,372件を実現させた新しい自動車保険「ONE-Step」を発売。	p34	安全・安心につながる商品改定・サービス開発の検討。
	個人のお客さまへのウェブ事故防止サービスの開発	交通安全ウェブサービス「クルマのあんぜん教室」を提供開始。	p36	自動車事故防止のための活動を多角的に推進。
	企業のお客さまへの事故防止コンサルティングの推進	交通安全講習会などの防災サービスを1,439件実施し、6万5,830人が参加。	p36	交通安全バスによる企業の安全運転教育を支援。エコドライブ実践マニュアル作成。
	企業のリスクマネジメントの支援	「新型インフルエンザ事業継続計画書(BCP)」策定コンサルティングの提供。	p37	SJRM*2社内の統合リスクマネジメント(ERM)コンサルティング体制を強化。
		米国と中国でもウェブ事故管理サービス「AEGIS」の運用開始、企業へのグローバルシステムサポートが実現。	p38,39	多様化、高度化、グローバル化する企業のニーズに対応する事故対応サービス、付加価値サービスの開発・提供体制の強化。
	新たなリスクマネジメント手法の開発	東京大学公共政策大学院と新たなリスクマネジメント手法の開発や公共政策のあり方について共同研究を進行中。土壌と地盤のリスクマネジメントに関する公開フォーラムを開催。	p37,40	左記産学連携事業において、第3回公開フォーラムを開催。
	企業のヘルスケア対策の総合的な支援	SJHS*3の設立により、グループとして心と身体両面での企業の総合的なヘルスケア対策支援を開始。企業におけるメンタルヘルス対策に関するシンポジウムを開催。	p41	メンタルヘルス対策と生活習慣病対策の全国でのサービス提供。
CSR 金融	エコファンドとSRIの普及	SJAM*4が新たに「損保ジャパン・エコ・オープン」と(株)イオン銀行専用のエコファンドを組み入れた「みどりのふたば」を設定。	p44,45	新しいエコファンドの開発検討。
		エコファンド「ぶなの森」の販売会社数が前年度比10社増えたほか、新たに複数社の確定拠出年金(DC)プランに「ぶなの森」が採用。口数は前年度比36.1%増。	p44,45	新規販売会社の拡大。年金、機関投資家、DCラインナップへの取り組み強化。
	環境融資案件の増加	産業廃棄物処理業者を対象としたプロジェクトファイナンス(PFI)に参加。	p46	PFI・プロジェクトファイナンス分野などでの環境関連事業への融資を実施。
	不動産再開発事業を通じた環境保全	投資用マンション建設において屋上を緑化。	p46	マンション建設案件で、環境配慮を推進。
地域における 協働の促進	地域の各セクターとの協働プログラムの展開	各地の自治体と4つの森林整備に関する協定を締結し、地域の社員・市民参加型の協働の森づくり事業を展開。	p50	「とっとり共生の森」協定記念シンポジウム開催。
	ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド活用拡大	ちきゅうくらぶ社会貢献ファンドに社員5,807名が参加し、活用された寄付累計額は1999年から累計約1億3,500万円に到達。	p53	ファンド活用先を増やすため社内での情報発信を強化。社会貢献ファンドへの社員参加人数を6,000名超へ。
	社員ひとりひとりの地域貢献活動支援	全国の社員が代理店などとの協働により、合計294件の社会貢献活動を実施。	p56,57	各プログラムの部支店への裾野拡大。
	NPOへのニーズにあった支援	損保ジャパン記念財団のNPO法人設立資金助成を50団体に、NPO基盤強化資金助成を11団体に実施。	p53	NPO基盤強化資金助成事業を社会のニーズをくみとりながら強化。

*1. AIRジャパン、J-SA:それぞれ代理店の全国組織 *2. SJRM:(株)損保ジャパン・リスクマネジメント *3. SJHS:(株)損保ジャパン・ヘルスケアサービス
*4. SJAM:損保ジャパン・アセットマネジメント(株)

中期経営計画「損保ジャパン再生プラン」のもと 業務品質向上と成長戦略に全社で取り組んでいます。

損保ジャパンは、2006年11月に公表した3か年(2006～2008年度)の中期経営計画「損保ジャパン再生プラン」(以下「再生プラン」)のもとで、業務の品質向上に全社をあげて取り組んでいます。この再生プランで掲げた成長戦略に一部当初計画からの遅延が見られたため、2007年11月、正味収入保険料増率の数値目標を修正しました。

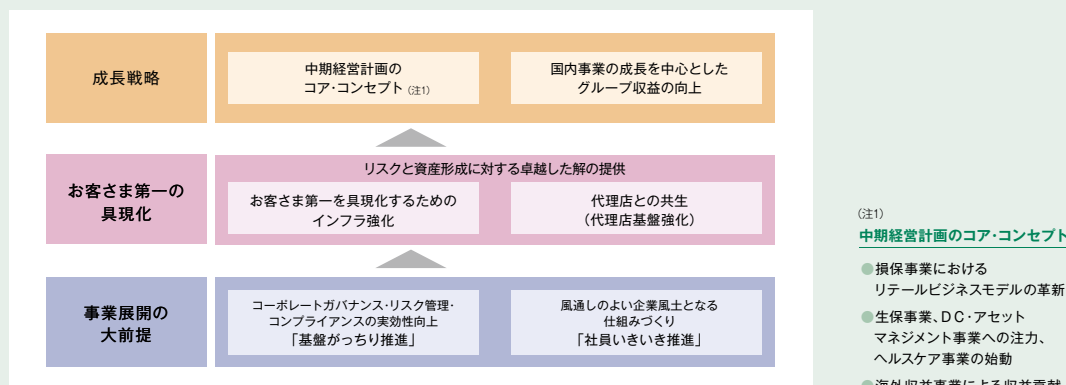
引き続き、再生プランをベースにして、「信頼回復」、「社会への貢献」、「お客さま第一の実現」に向けた取り組みを最優先に実行するとともに、「コーポレートガバナンス・リスク

管理・コンプライアンスの実効性向上」や「風通しのよい企業風土となる仕組みづくり」にも全力で取り組み、体質改善、経営品質向上を図ります。また、「第一線のインフラ」確立を中心とした成長戦略にも積極的に経営資源を投入することにより、将来の飛躍的な「規模拡大」と「収益力強化」の両立を目指し、経営基盤を強化していきます。

信頼回復への取り組み

<http://www.sompo-japan.co.jp/about/reconf/>

中期経営計画「損保ジャパン再生プラン」の全体像



外部イニシアティブへのコミットメント

■ 責任投資原則に署名

「責任投資原則(PRI: Principles for Responsible Investment)」は、金融機関が投資の意思決定の際に「環境(Environmental)」、「社会(Social)」、および「コーポレート・ガバナンス(Governance)」に関する課題、いわゆる「ESG課題」に配慮することを宣言したもので、投資家の自主的取組の推進を目的としています。2006年4月に国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)によって策定され、損保ジャパンはその「資産運用においてもESG課題に配慮することにより、環境問題の改善、企業の社会的責任の遂行といった、より広範な社会の目的が達成できる」という趣旨に賛同して、2006年5月1日に日本の保険会社として唯一署名しました。

責任投資原則

1. 私たちは投資分析と意思決定のプロセスにESGの課題を組み込みます。
2. 私たちは活動的な(株式)所有者になり、(株式の)所有方針と(株式の)所有慣習にESG問題を組み入れます。
3. 私たちは、投資対象の主体に対してESGの課題について適切な開示を求めます。
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるように働きかけを行います。
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します。
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します。

PRI (Principles for Responsible Investment)

<http://www.unpri.org/>

ステークホルダー・エンゲージメントを推進力として 社会的責任を果たしています。

ステークホルダー・エンゲージメントとは

損保ジャパングループの事業活動によって影響を受ける、また事業活動に影響を与える重要な「ステークホルダー」には、お客さま、代理店、株主、投融資先企業、行政、NPO、従業員などさまざまな方がいます。

現在、ISO26000*（組織の社会的責任規格）作業部会では、2010年の発行を目指して社会的責任のガイダンス文書を策定中です。そのガイダンスの中で重要な概念とされているのが、「ステークホルダー・エンゲージメント」です。

損保ジャパングループは、ステークホルダー・エンゲージメントの定義を、同部会での日本産業界提案に基づいて「企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかかわりあうプロセス」だと認識しています。それは「対話を通じた『信頼関係』と『協働関係』の構築プロセス」だと言い換えることもできます。そして、CSRの取り組みを深め、より大きな成果を生み出すうえで欠かすことができないものと考え、重視しています。

エンゲージメントの目的

ステークホルダー・エンゲージメントには2つの重要な目的があると考えています。

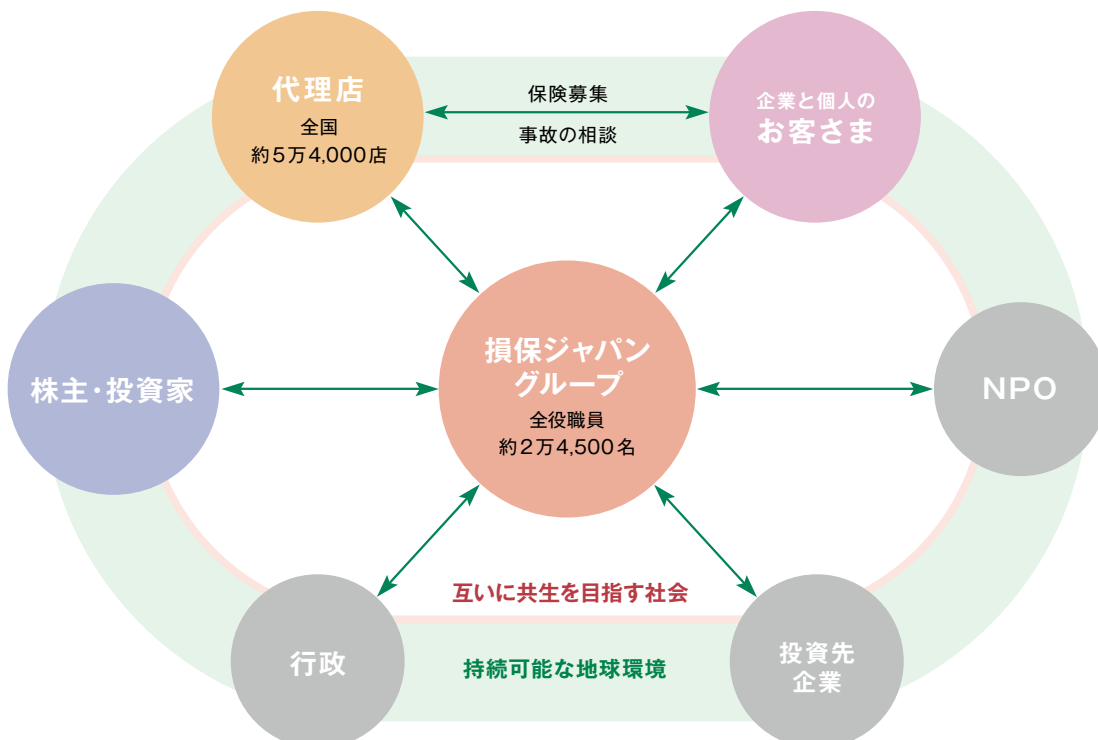
1 損保ジャパングループ自身の革新と品質向上の力に

一つ目は、「お客さま・代理店の生の声やNPO・外部有識者のご指摘をはじめ、ステークホルダーの声や意見を傾聴し、意思決定に生かすことによって、当社自身の革新と品質向上の力にしていこう」とです。

2 ステークホルダーとの相互理解と協働を深める推進力に

二つ目の目的は、「社会と価値観を共有し、ステークホルダーとともに未来のより良い社会を目指して行動する企業であるために、当社から積極的に働きかけを行い、相互理解と協働を深める推進力にすること」です。

* ISO26000・・・組織が社会的責任を果たすために、「組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画及び発展」という7つの課題に取り組むためのガイダンス文書として、ISO（国際標準化機構）において策定作業が進んでいる。多様な意見を反映させるために、世界中からさまざまなセクターの専門委員が参加するマルチステークホルダー対話の手法を導入したのが大きな特徴。損保ジャパンからも委員が参画している。



より良い未来に向けてパートナーシップを構築

エンゲージメントは双方向で行うものです。前述の日本産業界提案でも「エンゲージメントの目的は相互の自発的な協力関係を築くことであり、意見を交換し、期待を明確にし、相違を述べるとともに共通の基盤を明らかにし、解決方法を生み出し、信頼を築く、双方向のコミュニケーションを含んでいる。」と述べています。

私たちは情報を開示し、ステークホルダーからの問いかけに傾聴して対話するのはもちろんのこと、損保ジャパングループからもさまざまな形でステークホルダーへと働きかけて、パートナーシップを模索してきました。

ISO26000開発の背景には、持続可能な未来のために企業だけではなくすべての組織に責任ある主体としての行動を促すことが必要である、との考え方があります。損保ジャパングループは、引き続き、ステークホルダーの皆さまとともに、より良い未来に向けて責任を分かち合い、率先して行動する存在でありたいと考えています。



CSR・環境推進室長
関 正雄

		一方向 双方向	効果
ステークホルダー・エンゲージメント		↔	信頼関係・協働関係の構築
コミュニケーション	開示	➡	透明性の高い情報の提供
	フィードバック	➡	ステークホルダーの関心を把握
	対話	↔	相互理解の促進

エンゲージメントを進めるため ウェブ上でステークホルダーと コミュニケーション

■「損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト」

CSRコミュニケーションに特化したポータルサイトとして「損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト」を開設しています。単なる情報発信や、質問への回答にとどまらないステークホルダーとの直接対話を行う場としています。損保ジャパンからも問題提起をして、社会や環境、地域の課題をステークホルダーの皆さまと一緒に考えていきたい、そんな思いで対話を続けてきました。

現在、企業と地域の皆さまとのコラボレーション(協働)アイデアや、地球温暖化対策のためにできることなどの投稿を募集しています。

損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト

<http://sampo-japan.stadiams.jp/>

● 対話事例



地球のため、自分のため
消費者 ネーベ

御社には本業を通じた取り組みとして、資産運用の面でSRIファンドに力を入れていただきたいと思います。地球のために「我慢する」「努力する」という意識ではなく、もっと積極的な投資活動として、地球のためのみならず自分も潤うという気持ちで、私たちがSRIやその他の商品を利用したいと思えるように、アピールしていただきたいと思います。最近では女性向けのセミナー案内などもよく見ますし、そういう場でのアピールも期待しています。



社会的責任投資(SRI)の普及に向けて
損保ジャパン

ネーベさん、当社の本業を通じた取り組みとして、SRIファンドへの期待について、ご意見をいただきありがとうございます。損保ジャパンは、金融機関として、運用・融資に際し、社会や環境への影響を考慮することにより、より良い社会づくりに貢献できると考え、2006年5月、UNEP FI(国連環境計画金融イニシアティブ)の「責任投資原則(PRI)」に日本の保険会社として唯一署名しました。

損保ジャパングループでは、その後2008年4月、イオン銀行と共同開発により、女性消費者層を対象とした環境がテーマの親しみやすい専用の投資信託を開発しました。

それぞれのステークホルダーとのエンゲージメントにより、信頼関係と協働関係の構築を目指しています。

エンゲージメントの目的 ①

ステークホルダーの声や意見を傾聴し、意思決定に生かすことによって、自身の革新と品質向上の力にしていける。

お客さまとのエンゲージメント

損保ジャパンに寄せられるお客さまの声を真摯に受け止め、お客さま第一をあらゆる業務の基点とし、積極的に企業活動に生かす社内態勢をつくっています(p58 参照)。

経営の透明性を高め、お客さまの信頼に応えるため、お客さまの声の受付状況や、実際にお客さまの声をもとに改善した主な事例をホームページで随時公表しています。

「お客さまの声」に対する取り組み

<http://www.sompo-japan.co.jp/about/reconf/voice/>



火災保険の商品革新のプロセスに見るステークホルダー・エンゲージメント

損保ジャパンは、ステークホルダーの声に耳を傾け、保険商品の提供から保険金支払いに至るすべてのサービスプロセスをお客さま基点で見直し、新しいリテールビジネスモデルの構築に向けた全社プロジェクト「P-T-R」を展開しています。商品革新においては、2008年2月に発売した主力の自動車保険に続き、新しい個人向け火災保険の発売に向け、従来の商品体系の大幅な見直しに取り組んでいます。

見直しにあたっては、2007年1月から取り組んでいる火災保険などの適正な募集態勢に係る点検を通じた保険料

誤りの原因分析、「お客さまの声」の分析、お客さまの意向確認に携わる代理店の声などをふまえ、部門横断のプロジェクトチームで、さまざまな角度から検討しています。さらに、消費者団体の専門家や有識者など外部の方にもご意見やアドバイスを求めました。例えば、お客さまに商品内容をより一層理解していただくための約款の平易化、構造級別判定や割増引の簡素化など、社会的に望ましい火災保険を実現するために、一つひとつの課題を徹底的に検証していきます。

2009年度中の発売を目指し、着々と準備を進めています。



個人商品業務部 個人火災グループ
課長代理 課長代理
天谷 智宏(左) 吉田 彰(右)

商品設計の段階で、消費者団体の方にも意見をうかがいました。今後も保険の作り手側と受け手側のギャップを埋めるための議論を進めていきます。

火災保険は損保ジャパンの出発点でもあります。「お客さま第一」という原点をあらためて問い直し、ステークホルダーとのエンゲージメントを推進力として企業変革につなげていきたいと考えています。

**未来のより良い社会を目指して行動する企業であるために
ステークホルダーに積極的に働きかけを行い、相互理解と協働を深める推進力にする。**

NPOとのエンゲージメント

損保ジャパン・アセットマネジメント(株)が設定し、運用するSRI(社会的責任投資)ファンド『損保ジャパンSRIオープン(愛称:未来のちから)』は、企業のCSRの取り組み状況を評価し、投資銘柄を選定するものです(p46参照)。

選定にあたっては、SRIの運用を通じてNPOとのエンゲージメントを図るため、多様な市民セクターのバックグラウンドをもつ評価者を有し、本分野において日本で唯一非営利・中立の評価機関であるNPO法人パブリックリソースセンターによる企業の「社会性評価」を活用しています。

この企業評価では、NPOの視点から企業の能動的な社会的課題への取り組み姿勢を重視しています。また、損保ジャパン環境財団の「CSO*ラーニング制度」(p33参照)を通じて同センターに毎年インターンを派遣することにより、活動を支援しています。

「CSOラーニング制度」は、損保ジャパングループが各地のCSOと協働して、広い視野で社会の課題を見つけ解決を目指す若者を育成する制度です。

*CSO: Civil Society Organization 市民社会組織、NGOと同義。

代理店とのエンゲージメント

損保ジャパンにとって、代理店は、地域に根ざした損保ジャパンとお客さまをつなぐ大切なパートナーです。環境問題や地域の課題にも協働して取り組んできました。現在、損保ジャパンが推進する「グリーン購入」の取り組みを、代理店の全国組織である「AIRジャパン」、「J-SA」に拡大し、組織的に展開する運動を始めています。また、損保ジャパン社員で構成するボランティア組織「ちきゅうくらぶ」が、全国北から南まで、地域の代理店やお客さまと協働しながら自主的に地道で継続的な社会貢献活動を展開しています(p56-57参照)。



琵琶湖のヨシ刈り

企業とのエンゲージメント

「機関投資家が連携し、世界中の企業に対して気候変動への戦略や、温室効果ガスの排出量に関する具体的な情報開示を求める」。この趣旨に賛同して、損保ジャパンは2005年から機関投資家として、また情報開示を行う企業として、双方の立場からカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP: Carbon Disclosure Project)に参画してきました。さらに、CDPに企業の声を反映させ、実態に即した調査内容にすることによって、一層の普及促進に貢献

したいとの思いから、2007年にはCDPの企画運営委員会にあたる“Carbon Disclosure Project Member”に加わり、CDP事務局と連携しながら調査の仕組みづくりに携わっています。「より多くの企業から回答を得るにはどうしたらよいか?」「企業側が使いやすいオンライン回答システムとはどのようなものか?」など、全世界約3,000の企業とのエンゲージメントを向上させるため、他のメンバー企業との間で活発な議論を展開しています(p25参照)。

CSRを事業プロセスに浸透させるため、 CSR・環境マネジメントシステムの実効性を高めています。

損保ジャパンでは、CSRを全社的に推進するため、CSR「4つの重点課題」を事業プロセスに組み込むとともに、PDCAサイクルによるCSR・環境マネジメントシステムの定着・深化を図っています。実効性を高め、全社的にCSRを浸透させるため、2007年度は本社各部門の推進力強化と全国への裾野拡大の二つの切り口から仕組みの改善を行いました。

本社部門の強化

損保ジャパンの全国の拠点やグループ会社、および社外のステークホルダーに対して特に影響力を持つ本社部門の強化に注力しました。

1. 本社各部門のCSR・環境目標の策定方針を改善

本社に所属するすべての部門とグループ会社が策定するCSR・環境目的および目標に関し、2007年度に部門独自のアイディアによる実施計画を策定したのは全体の49%でした。2008年度はこの部門別実施計画策定を必須としたことにより、すべての部門で、自主的で測定可能な期間目標を設定し、PDCAマネジメントを行う体制となりました。

2. 内部監査でマネジメントシステムの実効性を向上

CSR・環境マネジメントの実効性を高めるため、目標達成への進捗状況を確認する内部監査を、対話形式で実施しています。2007年度は2006年度比3倍の数(本社で30、事務本部で7)の部門に対して内部監査を実施しました。

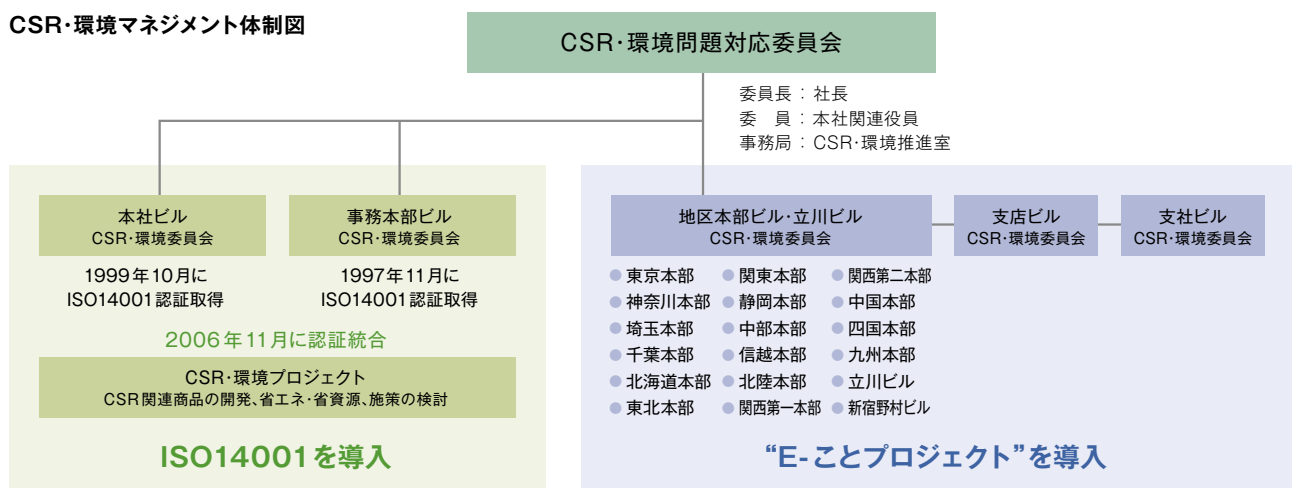
3. CSRコミュニケーションレポートの制作プロセスを活用

CSRコミュニケーションレポート(以下「CSRレポート」といいます)の原稿執筆などの制作プロセスに各部門の社員が関わることで、各事業プロセスにおけるCSRのCheck→Actionに対する意識を、それぞれの部署でより明確に持つようになりました。CSRレポート制作には例年延べ110名以上の社員が関わっています。また、それぞれの部門とCSR・環境推進室が実施した個別対話などを通じて、CSR「4つの重点課題」とPDCAマネジメントの重要性に関して議論を深めることによって社内浸透を図りました。

4. CSR実践へのヒントを提供する新たな研修・啓発を開始

2008年3月、本社部門やグループ会社の企画・施策推進、商品・サービス開発を担当する社員を対象とした「CSRディベロップメント研修」を開始しました。主要部門でさまざまなCSR課題を本業の事業プロセスに組み込み、

CSR・環境マネジメント体制図



取り組みのレベルアップを図り、実践へとつなげられるよう、今後も、継続して分野別の専門家を講師として招聘し開催していきます。

また、CSRに関して各役員のコミットメントを強めるため、すべての執行役員に2007年度のCSRレポート全文のレビューとフィードバックを求めました。



裾野の拡大

1. “E-ことプロジェクト”で全国展開

全国の拠点での環境・社会貢献活動を中心としたCSRの取り組みは、損保ジャパン独自のマネジメントシステム“E-ことプロジェクト”によって展開しています。好取り組み事例の共有化と拡大展開を図るために例年開催している“E-ことプロジェクト”担当者会議では、全国の推進担当者が一堂に会して好事例の発表を行います。2007年度は、担当者間の意見交換をさらに深めるため、初



めて分科会ワークショップを設け、CSRに取り組む意義や“E-ことプロジェクト”に期待される役割などについて討議を行いました。

2. 「人間尊重推進・CSR研修」の実施

従来別々に実施していた、損保ジャパングループ全役職員が必ず受講する「CSRリテラシー研修」と「人間尊重推進研修」を、より効果的に行うために統合しました。CSRレポートを教材に使い、各職場で直面している課題にどのように取り組んでいくかについて、具体的に職場全員で話し合う討議参加型の研修を実施しました。

新入社員向けCSRマインド醸成のための研修

損保ジャパンのすべての新入総合職員と全国各地で採用する業務職員に対し、“気づき”を促すマインド醸成のためのCSR研修を実施しています。2007年度の新入総合職研修では、NPOの方を講師に招き、CSRレポートを使った「CSRダイアログ」や「企業とNPOの協働」をテーマにした講義をはじめ、調布市社会福祉協議会の協力を得て車いすやアイマスクの体験研修などを行いました。



海外現地法人社員向けCSR研修の活用

海外グループ会社などの幹部社員向け研修「ISSJ (International School of Sompo Japan) プログラム」を活用し、2006年度からCSR研修を実施しています。現地採用社員に損保ジャパングループとしてのCSRマインドを醸成し、国内での取り組みを、海外グループ会社に展開していくことを目指しています。



保険会社の使命と公共性を認識し 健全で透明性の高いガバナンスを実現しています。

コーポレート・ガバナンス

損保ジャパンでは、消費者、企業など多様な経済主体に、さまざまなリスクに対する備え(保障)を提供し、これを通じて国民生活の安定と国民経済の発展に貢献するという保険会社の使命および公共性を深く認識し、統制のとれた企業統治(コーポレート・ガバナンス)により、健全かつ適切な業務運営を実現していく必要があると考えています。

こうした認識をふまえ、2006年9月25日に「コーポレート・ガバナンス方針」を取締役会で決議し、この方針に基づいて健全で透明性の高いコーポレート・ガバナンスを実現しています。(2008年7月1日一部改定)

当社のコーポレート・ガバナンス方針の詳細については、以下のURLをご参照ください。

コーポレート・ガバナンス方針

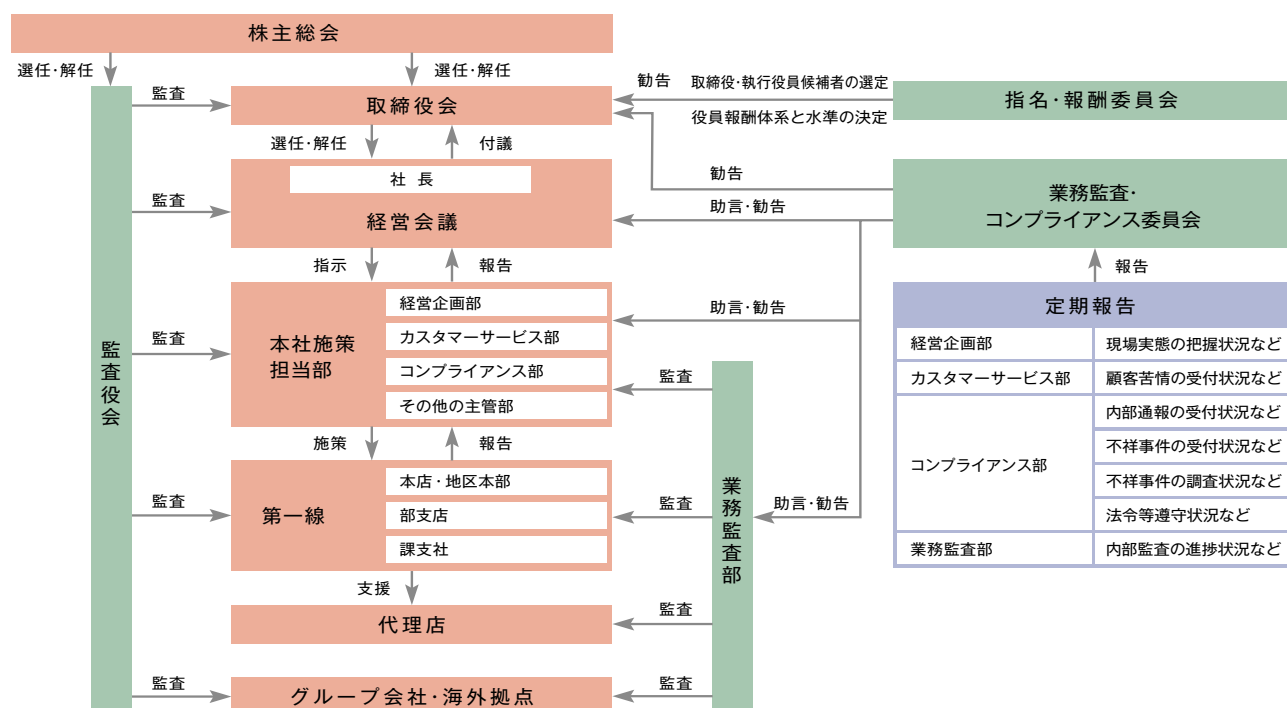
<http://www.sompo-japan.co.jp/about/company/governance/strategy/>

内部統制システムの整備

2006年6月14日に金融商品取引法(日本版SOX法)が公布され、企業に「内部統制システムの構築」が求められています。損保ジャパンでは、専門部署「経営企画部内部統制企画グループ」「業務監査部SOX対応室」を設置し、全社プロジェクトとしてグループ会社と連携しながら対応を進めています。2007年度は、2008年度の法令適用開始に向けた準備作業として、内部統制の整備状況の可視化と、運用状況をふまえた確認を行いました。そして、そこで明らかになった不備の改善を、監査人と協議しながら前倒しで実施しています。

本格スタートとなる2008年度は、必要な改善を終え、会社としての評価、および監査人による監査を計画的に行うとともに、整備をした内部統制システムを定期的の評価し、維持・改善をし続ける恒久的な取り組みとするための仕組みを構築していきます。

会社機関の概要



多様化、複雑化するリスクに対して、 的確な把握と適切なコントロールに努めています。

リスク管理体制

保険事業をとりまく経営環境の変化に伴い、保険会社が直面するリスクはますます多様化、複雑化しています。そのため、保険会社経営においては、リスクの的確な把握と適切なコントロールがさらに重要となってきました。

損保ジャパンは、業務遂行に伴うリスクのうち会社経営に重大な影響を及ぼしうる保険引受リスク*1、資産運用リスク*2、オペレーショナル・リスク*3、流動性リスク*4およびグループ会社に係るリスクについて、それぞれのリスク管理規程を定め、個々のリスク管理に係る体制と、リスクを統合し管理する体制を整備しています。また、リスクを横断して統合的に管理するリスク管理部を設置するとともに、リスクの特性に応じて適切に管理を行うためリスク管理部門を定めています。

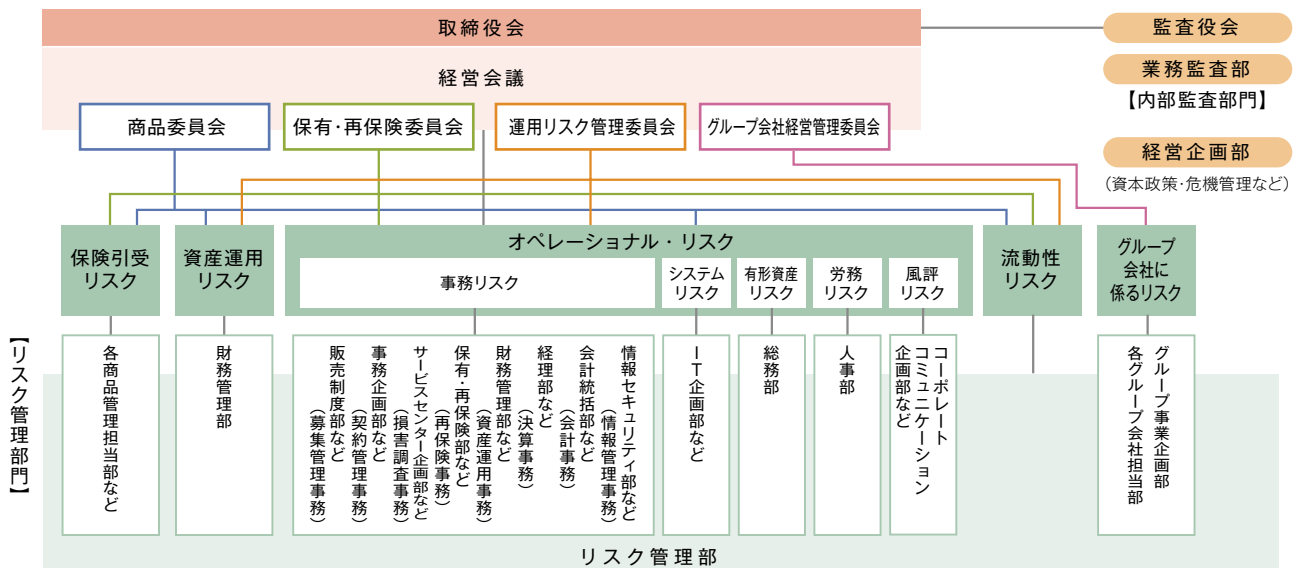
取締役会および経営会議は、経営戦略・経営計画およびリスク管理に係る重要な施策を決議し、または協議するとともに、リスク管理に関する重要な事項の報告を受けてリスク管理態勢の有効性を確認し、その充実に努めています。

- * 1 経済情勢や保険事故の発生率などが保険料設定時の予測に反して変動することにより、損失を被るリスク
- * 2 保有資産価値が変動することにより損失を被るリスクや、負債特性に応じた資産管理ができず、結果として不利な条件で流動性を確保せざるを得なくなる、あるいは予定利率が確保できなくなることによって損失を被るリスク

リスクカテゴリー	リスク管理の内容
保険引受リスク	リスク分析に基づいて引受基準を策定するとともに、収支分析を継続的に実施し、必要に応じて商品内容の改定や、引受条件の見直しを行っています。また、保険種目ごとに保有限度額を設けるとともに、再保険を活用して、過度なリスクの集中を回避しています。
資産運用リスク	財務リスク統合管理モデルにより、市場リスク、信用リスク、不動産投資リスクに加えて、積立保険などの長期の保険負債について、資産運用利回りが予定利率を下回るリスクも含めて一元的に管理しています。また、信用供与先の管理としては、個別取引ごとに厳正な与信審査を実施するとともに、特定与信先へのリスク集積回避のため、与信先ごとの限度枠管理を行っています。
オペレーショナル・リスク	事務リスク、システムリスク、有形資産リスク、労務リスク、風評リスクに分類し、それぞれリスク管理部門を定めてリスク発現の防止および損失の最小化に努めています。
流動性リスク	日々の資金繰り管理のほかに、巨大災害発生時の保険金支払いなどの資金流出額を予想し、それに対応できる流動性資産が十分に確保されているかを把握しています。
グループ会社に係るリスク	損保ジャパンはグループ会社のリスク管理体制の構築ならびにリスク管理の実践に関し、グループ会社に対して支援・指導を行うとともに、グループ会社リスクの統合管理を行い、グループ全体および各グループ会社の健全性の確保などに努めています。

- * 3 業務の過程、役職員もしくは保険募集人の活動、もしくはシステムが不適切であること、または外生的な事象により損失を被るリスク
- * 4 巨大災害の発生に伴う巨額の保険金支払いによって資金繰りに支障をきたすリスクや、資金繰りリスクの顕在化に伴って、通常よりも著しく不利な価格で多額の資産売却を余儀なくされるリスク

統合リスク管理体制（2008年7月1日現在）



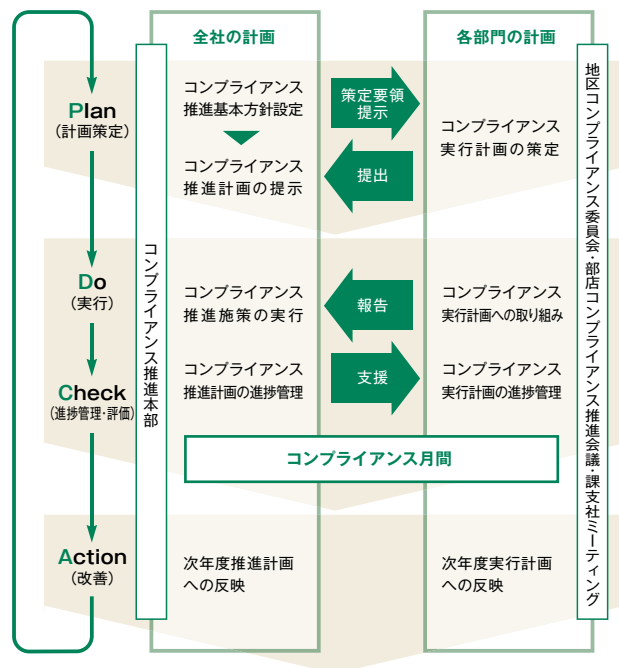
コンプライアンスの実現に向け 「組織としての行動」の定着を図っていきます。

損保ジャパンでは、2007年度は「コンプライアンスマインドの定着から具体的な行動へ」をキーワードに、「コンプライアンスは重要」というだけでなく、社員ひとりひとりの具体的な行動に表れることを重視し、年度の基本方針に基づき、コンプライアンス推進に取り組んできました。2008年度は、前年度の基本的な枠組み・方向性を継続し、「基盤がっちり」の取り組みをさらに加速し、定着を図ります。

「ひとりひとりの行動」から「組織としての行動」の定着を目指し、コンプライアンスリスクを有する課題を早期に発見・共有し、チームで解決していく、全社員・全代理店(募集人)参加による組織運営を実現していきます。

損保ジャパンでは、「コンプライアンス推進基本方針」および「コンプライアンス推進計画」を取締役会で決議しています。そして、全国の職場ごとに「コンプライアンス実行計画」を策定し、PDCAサイクルに基づき具体的な行動に移すことにより、コンプライアンスを推進しています。

コンプライアンスのPDCAサイクル



2007年度のコンプライアンス推進基本方針と主な施策	認識した課題	2008年度のコンプライアンス推進基本方針
1. コンプライアンスを重視した経営姿勢のたゆまぬ表明と実践 ■ 経営陣による年間を通じたメッセージの発信 など	今後もコンプライアンス重視のメッセージを継続して発信し続けることが必要	1. コンプライアンスを重視した経営姿勢のたゆまぬ表明と実践 ■ 経営陣・マネジメント層は、事業遂行にあたって、常にコンプライアンスを大前提とし、誠実であり続けるという信念を貫き、その姿勢を社員・代理店と共有できるように語りかけ、具体的な行動で率先垂範していきます。
2. 法令等遵守と高い倫理観に基づく行動に向けたマネジメント力の強化と社員の実践 ■ 全リーダー職を対象に「損保ジャパン再生マネジメント研修」を実施 など	すべての職員が、実際の業務において、法令等遵守と高い倫理観に基づいた行動を実践することが重要	2. 法令等遵守と高い倫理観に基づく行動の実践 ■ すべての社員・代理店が、コンプライアンスマインドに基づき、自ら考え、判断し、行動します。 ■ 実際の業務で発生するあらゆる状況において、法令等遵守と高い倫理観に基づいた行動を実践します。
3. 適正な保険募集態勢と適正な保険金支払態勢の構築 ■ 意向確認・自主調査への取り組みを中心とした適正な業務運営 ■ 代理店業務品質向上の取り組み ■ S C品質確認調査の実施 など	社会から期待される水準が高まっており、募集品質の向上や、保険金支払態勢の構築について継続して強化していくことが必要	3. 適正な保険募集態勢と適正な保険金支払態勢の構築 ■ 適正な保険募集態勢および適正な保険金支払態勢の構築を行い、コンプライアンスを前提として、事業基盤の強化を図ります。
4. 問題を早期に把握し、解決するための実効性ある仕組みの整備・定着 ■ ミーティングなどを活用した課題解決への取り組み ■ 取り組み事例の紹介(衛星放送などの活用)による全社への浸透 など	ミーティングなどの枠組みはできたが、課題の解決が進んでいない部署への支援を強化するなど「実効性」を高めることが必要	4. 問題を早期に把握し、解決するための組織的取り組みの実践 ■ 第一線における課題を組織として共有し、解決を促進します。 ■ 部店・課支店におけるコンプライアンスミーティングの実効性を高めるなど、組織内のコミュニケーションを活発にして、問題を早期に把握し、チームで課題解決に向けた具体的な取り組みを実施することを目指します。

コンプライアンス実現のための取り組み

コンプライアンスを前提とした業務遂行の実現のため、次のような取り組みを実施しています。

コンプライアンスホットライン

社員のコンプライアンスに関する悩み、問題点について直通相談窓口として、「コンプライアンスホットライン」を2002年5月から社内、さらに2005年12月からは社外(弁護士事務所内)にも設置し、電話・メール・書面での相談を常時受け付け、問題解決に取り組んでいます。

損保ジャパン コンプライアンス ホットライン



コンプライアンス研修

全社員が年間4回以上のコンプライアンス研修に参加することを目標としています。実際に発生しうる事例を題材にしたケーススタディ型研修を充実させるなど、議論を通じて自ら考え、実際の行動に生かせる研修を展開しています。



社内衛星放送

社内衛星放送を使ってコンプライアンス関連情報の提供や解説を行う「がっちり納得♪コンプライアンス」を放送しています。社員、代理店の日常業務の基本となる重要なルール・あるべき行動について、知るだけでなく、納得し実践できるような情報を発信しています。



コンプライアンスメッセージ・コンプライアンスクイズの発信

社内のあらゆる機会を通じて、コンプライアンスに関するメッセージを社員に発信するよう努めています。また、業務用パソコン起動時にメッセージを表示していますが、2007年度からは、コンプライアンスクイズも出題するなど、社員の知識の再確認にも活用しています。



コンプライアンス必携・コンプライアンスマニュアル

全役職員は、コンプライアンス規程・関連法規の抜粋などを記載した「コンプライアンス必携」を携行しており、日頃は、「コンプライアンスマニュアル」を手元に置いて参照するなど、ひとりひとりのコンプライアンス意識・知識の向上、日常の業務などに活用しています。



顧客情報保護の徹底と、 情報セキュリティのレベルアップを図っています。

お客さま情報の保護は重要な課題

損害保険事業は常に広範なお客さま情報を取り扱います。損保ジャパンでは、お客さまの情報を適正に取り扱うことが社会的責務であり、安定した企業活動を遂行するための重要な課題であると認識しています。

■「個人情報保護宣言」の制定と専門部署の設置

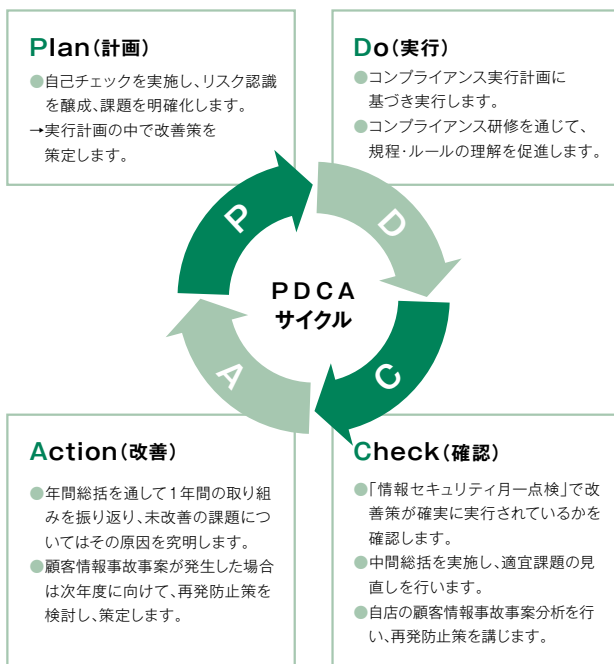
2005年4月、個人情報の取り扱い・管理に関する損保ジャパンの基本的な考え方を示した「個人情報保護宣言」を制定し公表しました。2006年9月には、個人情報管理の重要性を経営に発信することができる強い権限を持つ専門部署「情報セキュリティ部」を設置しました。



教育用ガイドブック
「要点整理！情報セキュリティ」

■PDCAサイクルに基づく検証

2007年度から「PDCAサイクルに基づく実行計画の策定」をスタートしました。全職場で問題点の自主チェックを行い、自発的に行動することによって、より一層実効性を高めた継続的な情報セキュリティのレベルアップを図っています。



■情報セキュリティ教育の継続的な実施

損保ジャパンは個人情報をはじめとする情報管理態勢の強化のためには、社内教育とルールの定着が基本になると考えています。社内衛星放送の定例番組「情セキの定石」による注意喚起や、個人データ管理者を対象とした確認テストの実施、代理店向けの研修資料の提供や動画配信など、お客さまの情報を適正に取り扱うための継続的な取り組みを行っています。2007年度には関連規程の全面的な整備も実施しました。



社内衛星放送
定例番組「情セキの定石」

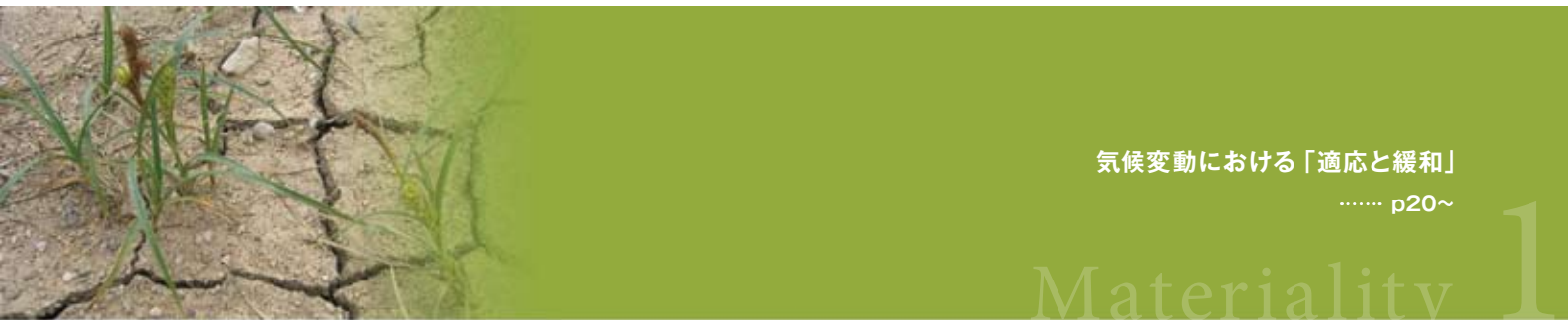


代理店動画配信



代理店研修ツール

損保ジャパングループのCSR「4つの重点課題」ごとに、 2007年度の取り組み状況を報告します。



気候変動における「適応と緩和」

…… p20~

Materiality 1



安全・安心へのリスクマネジメント

…… p34~

Materiality 2



CSR 金融

…… p42~

Materiality 3



地域における協働の促進

…… p48~

Materiality 4

特集 損保ジャパングループとして、気候変動にどう取り組むか。

気候変動は、経済や社会全般に広範で複合的な影響をもたらします。

気候変動の影響とされる異常気象による大規模自然災害の増加は、損保ジャパングループの経営にとって大きなリスクですが、同時に、気候変動への適応策を提供していくということは、ビジネスの機会でもあります。

気候変動における「適応と緩和」

気候変動のリスクが増大している

相次ぐ巨大台風の発生、大洪水など、気候変動の影響といわれる大規模災害が90年代以降増加しており、世界経済に大きな影響を与えています。2005年のハリケーン・カトリナの場合、支払い保険金の総額は約600億ドルにのぼりました。2008年5月のマンマーのサイクロンの被害額は、100億ドルを超えるといわれています。気候変動のリスクにいかに対応するかが、いま社会の持続可能性を左右する大きなテーマとなっています。

(株)損保ジャパン・リスクマネジメント(SJRM)では、気候変動がもたらすリスクに損保ジャパングループとしてどういったことができるか、模索しながら研究を進めてきました。2007年は国際協力銀行(JBIC)と共同で、気候変動による途上国への干ばつなどの影響被害に対して、保険を活用したリスクファイナンスのあり方を研究しました。

リスクを定量化するノウハウをもとに

SJRMが得意とするのは、さまざまなリスクを分析し、定量化するノウハウをもとにした、リスクマネジメント・コンサルティングです。

気候変動による新たなリスクに対応する マネジメントを提案していきたい。

(株)損保ジャパン・リスクマネジメント
代表取締役社長

瀬尾 隆史

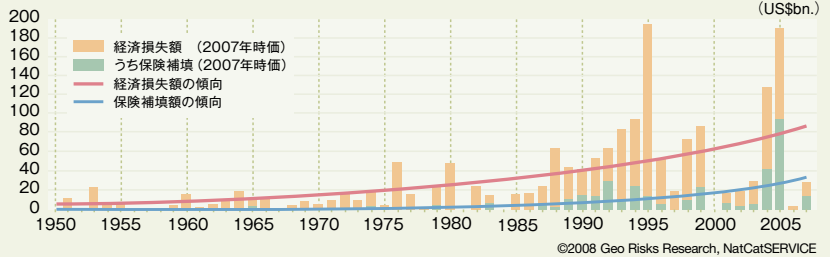
地震や大規模な台風などの災害が起きた場合に、企業がいち早く事業を復旧させるマネジメント計画を策定するBCM(事業継続マネジメント)は、近年大きく注目されているところです(p37参照)。また、気候変動の影響で、熱帯病や感染症などの新たなリスクが登場しています。他にも農産物の収穫など、さまざまな分野で影響が出てくるでしょう。今後発生しうる多様なリスクを企業経営にどう織り込むか、リスクマネジメントを提供する企業としてSJRMが今後果たせる役割がますます大きくなる時代です。

企業の気候変動対策の評価システムを進化させる

損保ジャパングループの一員として、SJRMでは、エコファンド『ぶなの森』への組み入れが予定されている企業の環境取り組みの調査を行っています。各企業の環境施策についてのアンケート調査結果を分析し、評価していますが、気候変動に関する調査項目をさらに充実させ、企業の気候変動対策評価を進化させていきたいと思っています。



大規模自然災害による経済損失（1950－2007）



保険の引き受けにおけるリスク・シミュレーション

台風や洪水などをカバーする保険の設計・引き受けにおいては、事故件数・支払い金額の発生頻度を算出するにあたり、過去数十年程度の長期間の統計データを用いる必要があります。これをもとに作成したシミュレーションモデルによりリスク量を計り責任準備金の十分な確保と再保険の手配を行います。

しかし、気候変動の影響で、将来地球規模での極端な気象現象（豪雨や熱波など）の頻度や気候の不確実性が増すと科学的に予測されているいま、過去のデータに依存したリスク・シミュレーションでは将来予測が難しくなっています。このため、気候の将来シナリオに基づき、気候変動の影響を考慮したリスクヘッジ・分散の新たな手法の研究も始めています。その一例として巨大台風のリスクに備えた新たなモデル開発をSJRMと進めています。

途上国向けの天候インデックス保険を開発

気候変動への適応策になりうるとして、最近力を入れているのが天候デリバティブの仕組みです(p22参照)。SJRMの研究(p20参照)をもとにタイ国向けに開発し、2008年度に試行販売を予定している天候インデックス保険も、この仕組みを活用し、干ばつへの適応を支

援することを目的としたものです。タイの米作農家は、人件費や種籾のためのローンを組みます。ところが、降雨量が不足し予定した収穫量がないと、ローンの返済に影響が出てきてしまいます。そこで、国際協力銀行(JBIC)の支援のもと、タイ農業協働組合銀行(BAAC)とタイアップしてBAACのローンに付帯する専用の商品を開発しています。タイの農業・経済を安定化させる意味で重要な役割を果たすと考えています。

「適応と緩和」を支援するスキームの開発に向けて

気候リスクが顕在化するなか、「適応と緩和」のために生まれる世の中の新しい仕組みに、伝統的な保険では対応できないことが増えています。

京都メカニズム*が円滑に進むための新しい金融サービスの提供も含め、金融工学なども用いて現在研究・検討をしている新たなリスクヘッジやリスクファイナンスの手法を活用し、保険会社の使命として「解」を提供していきたいですね。

*京都メカニズム
京都議定書で定められた温室効果ガス削減をより柔軟に行うための経済的メカニズム。対象国・活動の種類により、「クリーン開発メカニズム(CDM)」、「共同実施(JI)」、「国際排出量取引」に分けられている。

金融工学などの新しい数理技術も活用しながら
気候変動への適応を支援する商品を開発したい。

企業商品業務部長 角 秀洋



環境配慮型社会づくりを支援する 多様な環境関連商品・サービスの開発に取り組んでいます。

冷夏により収益が減少する リスクに備えた 「天候デリバティブ」の一例

- 観測期間
2008年7月1日～8月31日
(全62日間)
- 観測地点
お客さまの所在地や主要な営業
地域に最寄りの気象庁の観測所
- 対象指標(インデックス)
観測期間の対象日における日
平均気温の期間平均値
- 行使値
26.8℃
- 決算額
上記対象指標が行使値を下
回った場合、
(行使値－対象指標)×単位価額
を最大支払額を上限にお支払
いたします。
- 単位価額
50万円(0.1℃あたりの支払い額)
- 最大支払額
1500万円(3.0℃分補償)
- オプション料
324万円

※上記オプション料は見積もり
例です。商品の取扱いに際しては、
別途契約書や契約締結前交付書
面などを必ず確認してください。

気候変動への適応策として有効な 「天候デリバティブ」の開発

損保ジャパンでは、気候変動への適応対
策の一つとして考えられる、天候不順による
お客さまの収益減少に備える商品、「天候デ
リバティブ」を販売しています。

「天候デリバティブ」の具体的な契約例と
して、夏の気温が低いとビールの売上高が減
少する小売店が、7月と8月の期間平均気温
が一定以下となった場合に一定の補償金を
受け取るというものがあります。気温以外で
も、降水量、積雪深、風速など、気象庁が発表

するほぼすべての気象データを補償の対象
指標とすることが可能です。

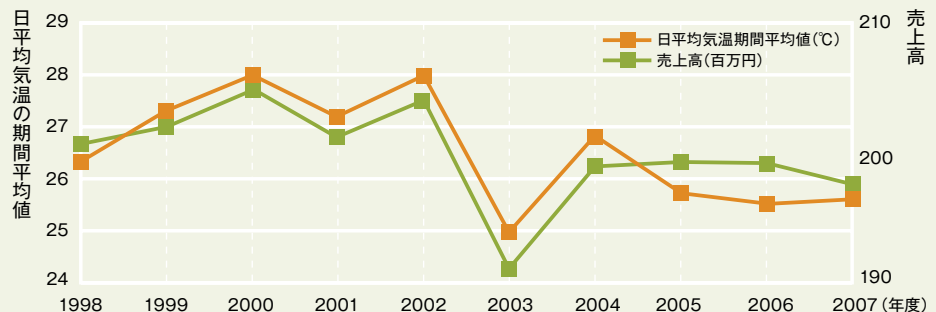
太陽光発電システムの導入促進を後押し
する天候デリバティブも2005年5月に発
売しました。個人住宅への太陽光発電シス
テム設置を手がけている企業と共同で開発し
た商品で、太陽光発電システムを購入する消
費者に対して、異常気象によって日照時間が
少ない場合に補償金を支払うものです。

今後も、気候変動への適応をはじめ、環境
対策に有効な天候デリバティブの開発を進
めていきます。

【天候が売上高に与える影響】

※下図は天候が売上高に影響を与える業種の企業を例として、売上高と天候の相関関係を概念的に示しているものです。

日平均気温の期間平均値と売上高(7月・8月期)



気候変動リスクにさらされている 途上国向けの商品も開発しています。



企業商品業務部 リスクソリューショングループ
廣岡 智(左) 主任 笹田 紘太郎(右)

従来型の火災保険や賠償保険などのス
キームでは対応できない気候リスクに備
える商品をオーダーメイドで開発していま
す。気象庁のデータをもとにリスクを算出
しますが、将来の気候リスクをどう評価す
るかがポイントです。

今後は、気候の変化によって収穫が大き
く左右される農業法人向けに開発してき
た天候デリバティブの手法を用いて、日本
国内にとどまらず、途上国の農家向けに気
候変動の影響が原因と見られる干ばつや
洪水などの被害に適応するための商品を
開発していきたいです。

自動車保険関連

■ リサイクル部品の活用 (1991年～)

使用済み自動車から取り外した再使用可能な中古部品などのリサイクル部品の利用促進を図るため、自動車修理時に、事故対応を行うサービスセンター（SC）や代理店、整備工場などでリサイクル部品の活用の働きかけを推進しています。自動車リサイクル事業者と連携し、リサイクル部品在庫状況や販売価格情報を整備工場に提供するなどの取り組みを行っています。

リサイクル部品利用実績（件）

2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
73,684	73,556	55,596	45,113

■ 対物全損時修理差額費用特約 (2002年12月～)

対物事故で、相手方の自動車の修理費が時価額を上回り、お客さまがその差額を負担した場合に、お客さまが実際に負担した差額を保険金としてお支払いする特約です。（※修理費と時価額の差額部分にお客さまの過失割合を乗じた額または50万円のいずれか低い額がお支払い額の限度となります。）本特約は、この時価額を超過する修理費差額費用をお支払いの対象とすることで、修理促進に寄与しています。

特約付帯台数（千台）

2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
5,458	6,524	6,746	6,950

■ 車両全損修理時特約 (2008年4月～)

愛車が事故で全損になり、高額の修理費がかかるが、修理して乗り続けたいという場合に役立つ特約です。車両保険のお支払いの対象となる事故で、ご契約の自動車の修理費が協定保険価額以上となり、実際に修理をした場合に、協定保険価額に50万円を加えた額を限度として、保険金（修理費）をお支払いするものです。

車の修理費 50万円の場合

車の修理費と 協定保険価額との差額 20万円	修理費をお支払い
車の協定保険価額 30万円	

協定保険価額：ご契約者または車両保険の被保険者（＝契約の対象となる車（被保険自動車）の所有者）と当社が協定した価額。保険契約締結時における契約車の市場販売価格相当額により定める。

火災保険関連

■ 火災保険の 環境臨時費用保険金 (2003年7月～)

店舗や事務所などを対象とする火災保険『ビジネスオーナーズ』などの特約によってお支払いする保険金。火災などの事故により保険金をお支払いする場合、環境対応製品（リサイクル材料を使用した製品や省エネ型製品など）を購入する場合に追加が必要となる購入差額費用や、屋上緑化費用、土壌汚染調査費用を補償するものです。

ゴルフ保険関連

■ ゴルフ保険 ～緑にやさしい補償付き～ (1992年12月～)

ホールインワン達成時などにお客さまにお支払いする保険金の一部を、ゴルフとゴルフ場の協力で全国で緑化事業を進める「（社）ゴルフの緑化促進協力会」に寄付できる特約付きの保険です。

寄付人数／寄付額

2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
141人	110人	129人	146人
323万円	242万円	283万円	297万円

環境経営支援

■ 環境ISOコンサルティング (1998年1月～)

損保ジャパンがISO14001環境マネジメント規格を取得したノウハウを生かし、1998年1月から、（株）損保ジャパン・リスクマネジメントを通じて、環境ISO認証取得に向けたコンサルティングサービスを提供し、累計で90社が認証取得しました。金融機関の認証取得事業所のうち、（株）損保ジャパン・リスクマネジメントがコンサルティングを受託したシェアは約50%となっています。

気候変動に伴う自然災害発生頻度の不確実性を評価し、再保険の引き受けに役立てています。

気候変動と 保険損害評価シミュレーション における不確実性評価

*1 再保険とは：

自社の引き受けた保険契約上の責任の一部または全部を他の保険会社に転嫁すること(出再)、または他社の引き受けた保険責任の一部または全部を受けること(受再)をいう。これにより危険の分散と平均化を図っている。

*2 保険損害評価モデルとは：

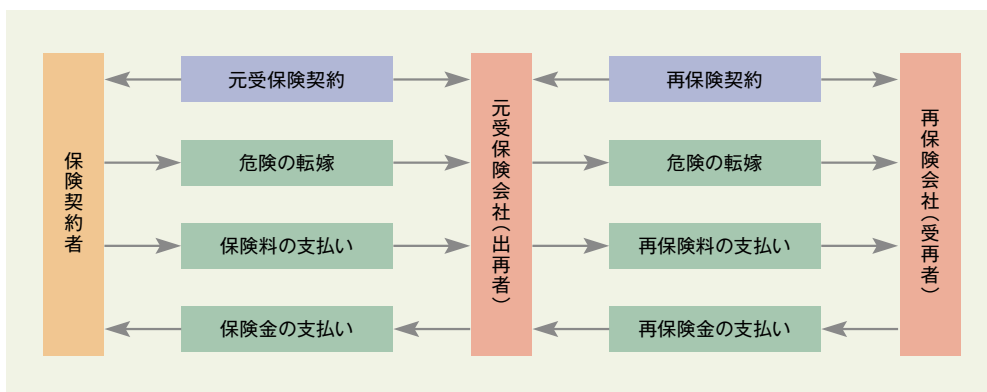
保険の目的の所在地、構造などのデータをもとに、どの程度の頻度で台風、地震などの自然災害が発生し、保有契約にどの程度の損害が生じるかを統計学的アプローチによりモデル化するもの。

損保ジャパンでは、日本の地震や台風リスクとは相関性の低い、米国の地震やハリケーン、欧州の嵐などの自然災害リスクを海外の保険会社から再保険*1の形で引き受ける「海外受再事業」を展開しています。再保険の引き受けにあたっては、複数の「保険損害評価モデル*2」を活用して契約ごとにリスクとリターンのバランスを検証するとともに、海外受再全体でリスクに対するリターンを最大化

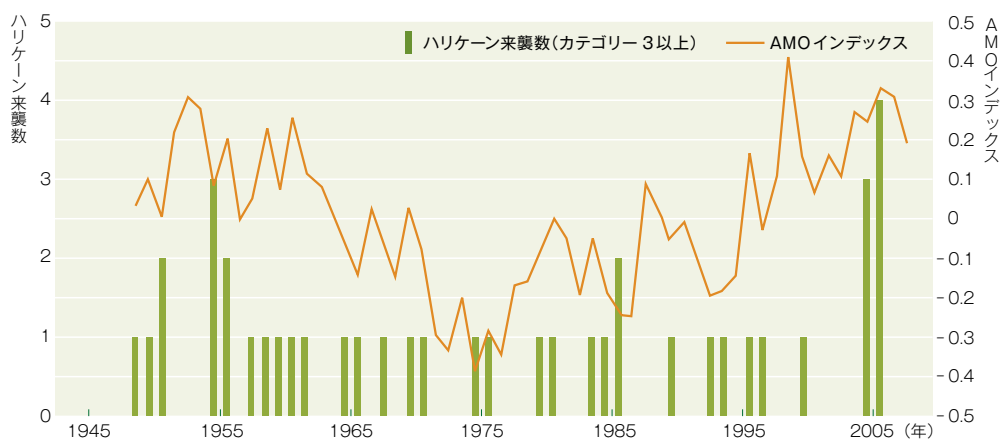
するべくシミュレーションを行うなどして、引き受ける契約構成の最適化を図っています。

また、近年は地球規模の気候変動とハリケーンの来襲頻度の関係が保険損害評価モデルに取り入れられ、従来考慮していたハリケーン来襲頻度の長期トレンドだけでなく、気候変動パターンなどの短期トレンドも考慮した保険損害評価シミュレーションが可能になっています。保険損害評価モデルのみならず複数の機関から発表されるハリケーンの来襲数予測値や最新の研究知見を参照することで、気候変動に伴うハリケーン来襲頻度の不確実性を評価し、引き受けに役立てています。

保険契約者—元受保険会社—再保険会社の関係



ハリケーン来襲数とAMOインデックスの関係



AMO (Atlantic Multidecadal Oscillation) Index: 大西洋の海面温度異常を表現するインデックス

気象データ出典: National Oceanic and Atmospheric Administration

(株)損保ジャパン・リスクマネジメントでは、海外受再におけるリスクとリターンの関係や、気候変動に伴う自然災害発生頻度の不確実性などについて、分析・研究を行っています。

地球環境問題に取り組む 国際的イニシアティブに参画しています。



カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト

世界の主要な機関投資家が連携して、企業に気候変動への認識と行動に関する情報開示を求めることで、企業の気候変動対策を促そうという国際的な取り組みが「カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP: Carbon Disclosure Project)」です。年に1回、世界各国の企業に、気候変動対策に関する情報開示を要請するアンケートを送付しています。第6回目となる2008年は、「世界の株式時価総額上位500社」をはじめとする約3,000の企業に対して情報開示を求めました。第6回のCDPに参加した金融機関385社の運用資産総額は58兆ドルに上ります。

損保ジャパンは、2005年にCDPに参画し、2007年からはCDPの企画運営委員会にあたる「Carbon Disclosure Project Member」にも日本企業として唯一加わって、他のメンバー機関投資家と協力しながら、活動の普及促進に貢献しています。

カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト

<http://www.cdproject.net/>



World Business Council for Sustainable Development

WBCSD

「WBCSD(World Business Council for Sustainable Development: 持続可能な発展のための世界経済人会議)」は、1995年に設立された世界の企業トップによる連合体組織です。2008年4月現在、41か国205社の企業トップが、環境と持続可能な発展に関して、産業界におけるリーダーシップを発揮し、活発な議論とともに、政策提言などの活動を行っています。

損保ジャパンは、設立時から日本の金融機関唯一のメンバーとして活動に参画しています。2002年9月には、金融機関がビジネスを通して持続可能な社会づくりを推進することをうたった「WBCSD金融セクター声明」が発表され、損保ジャパンも世界の金融機関とともに署名しました。

WBCSD

<http://www.wbcd.org/>



UNEP FI

「UNEP FI(United Nations Environment Programme Finance Initiative: 国連環境計画・金融イニシアティブ)」は、2008年4月現在、世界36か国・178の金融機関から構成される国際的な金融機関のネットワークです。損保ジャパンは、1995年1月に、地球規模で増加する自然災害を懸念する世界の保険会社45社とともに、環境問題に積極的に取り組んでいく内容の声明に署名し、環境保護と経済的発展の両立を目指して、グローバルな環境保全活動に取り組んでいます。

UNEP FI

<http://www.unepfi.org/>



国連グローバル・コンパクト

「国連グローバル・コンパクト(GC: The Global Compact)」は、企業が人権・労働・環境・腐敗防止などの課題に自発的に取り組み、より良い企業市民へと成長していくことを促す国連と企業のパートナーシップ・イニシアティブです。アナン国連事務総長(当時)が提唱し、2000年7月に発足しました。

損保ジャパンは、2006年1月に参加し、以降グローバル・コンパクトの4分野・10原則への積極的な取り組みを進めています。また、2007年6月には、グローバル・コンパクト、WBCSD、UNEP三者により提唱された「気候に配慮するビジネスリーダー綱領」にも支持を表明しました。

国連グローバル・コンパクト

<http://www.unic.or.jp/globalcomp/>

全社的な業務プロセスの変革と一体的に 戦略的な紙使用量削減の取り組みを進めています。

損保ジャパンで1年間に使う紙の量は約6,775トンで、A4用紙に換算して積み上げると富士山の40倍の高さに相当します。損保ジャパンではCO₂削減と並んで、紙の使用量削減を環境活動の重要テーマとして位置づけ、取り組んできました。全社で推進している業務革新と歩調をあわせて、さらに踏み込んで紙削減を進めるため、CSR・環境管理責任者をトップとしてドキュメントマネジメントワーキンググループ(WG)など全社レベルの検討・管理体制(ドキュメントマネジメント体制)を構築しています。

2007年度の紙使用状況

2003年度から5年間の紙使用状況は、下図のとおりです。2004年度から2005年度にかけて環境活動の成果が出て使用量が減少したものの、2006年度以降は、お客さま向け案内文書の拡充やご契約内容確認調査の増加などの影響で、残念ながら2年連続で紙の使用量は増加しました。

紙の使用量の内訳を見ると、①約款・しおり、②申し込みや契約更改の時などに出力する機械用紙、③申込書などの帳票類の3

つで全体の63%を占めています。

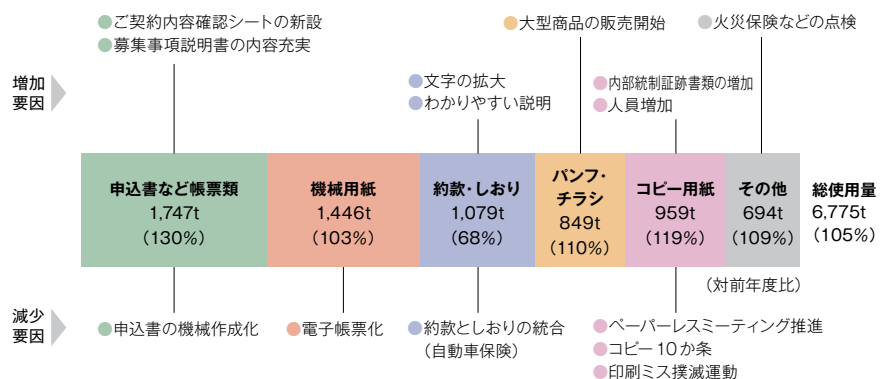
紙の削減を進めるためには、保険の申し込みから保険金のお支払いまでの一連の過程で、紙を減らしていく必要があります。しかし、お客さまに保険やご契約内容を正しくお伝えするためには、わかりやすいパンフレットや、読みやすい約款は欠かせません。

そこで、紙使用の現状と課題を把握するとともに、経営の観点から全社レベルで業務プロセスの中での紙削減を進めていくため、業務プロセスの抜本的改革を含め、紙削減に向けた全社的な検討・管理を行っていきます。

紙使用量の推移



紙使用量内訳



2007年度の取り組み

■ パンフレットなど印刷物の電子化

2008年3月、パンフレットやチラシなどの印刷物をPDF化し、ネットワークで共有、オンデマンドでダウンロードできる印刷物ネットワークを本社・神奈川本部で導入しました。これにより、現物イメージをシステム上でタイムリーに確認できるため、サンプル配布の廃止、誤請求の防止による印刷物発注総量の削減(印刷物の在庫レス化)が実現できます。

■ 申込書の機械作成化

代理店のパソコンで保険料計算・契約申込書作成・データ送信までできる「ダイレクト計上」について、従来の自動車保険・火災保険から個人向け賠償保険分野にまで拡大しました。また、同様に代理店のパソコンで不備のない契約申込書が作成できる『保険設計PLUS』を新たに開発し、企業向け賠償責任保険分野、工事保険分野、履行保証保険分野の3分野で展開を開始しました。

■ 個人情報関連帳票の電子化

事務本部から各支社などに送付されている帳票のうち、個人情報に関連する帳票について、個人情報保護の観点もふまえ出力を廃止し、電子化するため、約200の帳票選定を完了しました。2008年度以降、順次電子化を進めていきます。

2007年度 第三者意見

紙使用量の増加について、今後も重要事項説明書や約款のわかりやすさ改善のためにページ数増が見込まれる以上、それを補う削減努力として証券・しおり・約款のペーパーレス化などを進める取り組みが不可欠であり、全社レベルの「紙使用量総合管理計画」の策定と責任者の任命を求めます。

施策と予算管理の両面で紙削減に本格的に取り組む

紙削減には、単発の取り組みでなく、業務プロセス改革を絡めた息の長い取り組みが必要です。2008年度は新しく発足したドキュメントマネジメント体制のもと、課題の抽出と並行しながら、次の3点を中心に取り組みを進めます。

■ バンフレット類の代理店直送

従来代理店は営業店を通してバンフレットなど印刷物を請求しており、営業店ではそのため在庫を抱えておく必要がありました。倉庫からの迅速な物流フローを構築し、代理店からの直接請求を可能にすることで、営業店でムダな在庫をもつ必要がなくなり、印刷物発注総量の削減を図ります。

■ “E-ことプロジェクト”で全国展開

全社で紙削減に取り組むため、“E-ことプロジェクト”に具体的な削減目標を盛り込み、各地区での創意工夫を生かした取り組みと進捗管理を進めます。全社的なモチベーションを上げる仕組みも組み込み、紙削減の全社的なムーブメントとして盛り上げていきます。

■ 経費予算管理との連動

OA用紙は、2007年度まで、使用総量を枚数から算出した重量により管理していました。2008年度からは従来の重量管理に加えコスト面の管理を併用して行うことで、全部署が使用している総量についての管理を行います。また、印刷物は重量による管理を行い、紙削減を持続的に達成する仕組みづくりのための基礎データ収集と検討を行います。

3か年の計画

	2007年度	2008年度	2009年度以降
主な施策 (予定)	<ul style="list-style-type: none"> ●ドキュメントマネジメントWG、CSR・環境事務局が連携して管理・検討する体制構築 ●印刷物ネットワークの本社、神奈川本部での稼働開始 ●事務本部 発送 帳票のうち約200の電子化候補選定 	<ul style="list-style-type: none"> ●ドキュメントマネジメントWG、CSR・環境事務局で情報共有、本業を通じた施策検討 ●印刷物ネットワークの全店展開 ●社内文書・印刷物の現状詳細把握(調査) ●申込書の機械作成化(ダイレクト計上、『保険設計PLUS』の種目拡大) ●印刷物ネットワークによる代理店からの直接請求対応開始 ●事務本部 発送 帳票のうち約200の帳票を順次電子化 ●全社「紙使用量総合管理計画」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●全社「紙使用量総合管理計画」の実行 ●申込書の機械作成化(ダイレクト計上、『保険設計PLUS』の種目拡大) ●PDCAによる進捗管理(紙削減対策、管理の改善策を継続的に検討)

各部門の取り組み

経営企画部・営業企画部・サービスセンター企画部

ゼロベースでの業務見直し運動

2008年度、経営企画部が中心となり、「ゼロベースでの業務見直し運動」を全国で展開しています。この運動のなかで、営業企画部・サービスセンター企画部は、全国において実施される会議・研修などでのペーパーレス化を推進するなど、紙を使う文化の見直しに努めています。

総務部 印刷物ネットワークと代理店直接請求で削減

2008年3月に導入(全店展開は5月)した印刷物ネットワークは、従来、印刷物見本として全店配布していた印刷物をデータ閲覧可能にすることで、全店への印刷物の一括配布や印刷物の誤請求をなくすシステムです。また、代理店からの印刷物請求窓口を本社に集約し、代理店に直送する仕組みも構築中です。これにより営業店の在庫印刷物量を大幅に削減できます。

事務企画部 システムインフラ整備による事務簡素化と精度向上

保険業務に係わる事務処理ルールや帳票類を所管する事務企画部では、システムインフラ整備による事務簡素化と精度の向上を図っていきます。申込書や事務本部 発送 帳票などの事務系帳票のオンデマンド化やペーパーレス化を推進することで、紙資源の削減と業務効率の向上、時間創造による高品質な保険サービスの実現を目指します。

文書法務部 募集文書ネットワーク

「オリジナルの保険ご案内(募集文書)を作りたい」。このような営業店や代理店の想いに応えるため、文書法務部がオリジナル作成募集文書の全件チェックを行っています。今後は、案作成から完成版チェックまでをデータでやりとりする「募集文書作成支援システム」を導入することなどにより、紙での確認・保管を少なくし、紙使用量の削減に努めます。

ISO14001と“E-ことプロジェクト” 2つの環境マネジメントシステムを展開しています。

損保ジャパン環境方針

2002年7月、「損保ジャパン環境方針」を策定し、基本理念と3つの行動指針を掲げ、環境問題の解決に向けて取り組んでいます。

損保ジャパン環境方針

〈基本理念〉

損保ジャパンは、地域の環境保全・地球的規模での環境保全および循環型経済社会の構築を企業の社会的な責任ととらえ、環境・経済効率(Eco-Efficiency)に配慮し、損保ジャパングループをあげて全員参加で、環境問題への取り組みを地道かつ継続的に展開していきます。

〈行動指針〉

1. 新商品・新サービスの提供

保険商品開発、リスクマネジメントサービス、事故対応サービス、金融サービス等、環境問題の解決に寄与する新商品・新サービスを、グループ会社を含むあらゆる部門において研究・開発し、社会に提供するように努める。

また、環境問題に関する各種情報を収集・研究し、社会に対して発信する。

2. 省資源・省エネルギー活動の推進

事業活動にともなう資源・エネルギーの消費や廃棄物等の排出による環境への負荷を認識し、環境関連法規制等の遵守はもとより、省資源・省エネルギー・リサイクル活動を推進し、環境負荷の低減ならびに環境汚染の予防に努める。

3. 社会への貢献

自然保護活動や環境教育活動への支援など環境面での社会貢献活動に取り組む。

また、社員一人ひとりが「よき家庭人、よき社会人」および「地球市民」として自主的に行う環境保全活動や地域への社会貢献活動等の取り組みを推進し、積極的に支援する。

上記の取り組みについて、環境目的・環境目標を定めて定期的に見直しを行い、継続的な改善に努める。

2002年7月1日制定

全社的に 環境マネジメントシステムを導入

損保ジャパンでは「CSR・環境マネジメント体制」(p12参照)のもと、全社でPDCAサイクルに基づいた環境マネジメントシステムを展開しています。本社ビル・事務本部ビルはISO14001、全国の地区本部・支店・支社ビルでは、当社独自のシステム“E-ことプロジェクト”を導入しています。

■ 本社・事務本部ビル

ISO14001認証を基盤とした展開

1997年11月に国内金融機関として初めて、事務本部ビルでISO14001認証を取得、1999年10月に本社ビルでも認証を取得しています。2006年11月からは2つのビルの認証を統合し、相乗効果を生かして、情報発信と事務処理革新を担う中枢として、事業活動全般に対する継続的な改善に努めています。

■ 地区本部・支店・支社ビル

独自システム“E-ことプロジェクト”による展開

全国の地区本部・支店・支社ビルでは、ISO14001認証のノウハウをもとに独自開発したマネジメントシステム“E-ことプロジェクト”を導入し、地域の特徴を生かした活動に取り組んでいます。

地区本部・支店ビルでは「アクションプラン60」、支社ビルでは「E-こと20か条」と名づけたツールを用いて、省エネルギー活動から社会貢献活動など幅広い分野の取り組み度合いを定期的にチェックし、継続的改善に努めています。

■ 環境マネジメントシステムの 内部監査員の養成

環境マネジメントシステムの運用状況をチェックするため、本社ビル・事務本部ビルのCSR・環境委員会メンバーおよび全国の“E-ことプロジェクト”担当者を対象に、内部監査員研修を実施しています。2008年6月末現在で、CEAR(環境マネジメントシステム監査員評価センター)主任監査員が1名、監査員補が8名、内部監査委員資格保持者は計161名となりました。

環境監査員資格取得状況(集計)(各年6月30日現在)(単位:人)

	2006年	2007年	2008年
内部監査員資格保持者	141	136	161
うち、CEAR 認定 環境審査員登録者 (主任審査員および審査員補の合計)	11	10	9

省エネ機器導入を進め自社のCO₂削減に取り組むとともに、代理店の環境活動を支援しています。



総務部 部長
ファシリティマネジメント
グループ長

林田 健

CO₂削減を効果的に進めるために、損保ジャパンでは全国で所有しているビルの設備改修にあわせて計画的に省エネ機器を導入しています。最近の設備機器のエネルギー効率は高く、着実に効果が出ています。

「グリーン電力証書」の購入で 本社のCO₂を削減

2008年度に実施する「市民のための環境公開講座(全13回)」(p32参照)の運営には「グリーン電力」を使用します。これは「グリーン電力認証機構」の認証を受けたグリーン電力証書を購入し、長野県にある保育園の屋根など38か所の公共施設に設置された太陽光発電設備*1で発電された電力を、会場の照明機器、空調設備の稼働に活用するものです。これにより同講座はカーボン・オフセット*2を目指します。

*1 市民の出資によって建設された「おひさま発電所」(長野県飯田市)から生まれた太陽光発電のグリーン電力25,000kWhを使用し、二酸化炭素約11トン(二酸化炭素排出係数：中部電力の0.000481t/kWhを使用)を削減します。

*2 「カーボン・オフセット」：排出された二酸化炭素を何らかの方法で相殺し、排出量を減らすことをいいます。



事務本部ビル 温暖化防止プロジェクトの取り組み

損保ジャパン事務本部ビルでは、2007年度独自に温暖化防止プロジェクトを立ち上げ、同ビル内で働く全職員に向けた啓発活動を強化しました。

- 社内勉強会の実施、温暖化防止に関するメールニュースの発行
- 啓発資料の常設展示
- CSR・環境週間に、啓発用のパネル展示やDVD上映



- (株) 損保ジャパン情報サービス、CSR・環境アドバイザー会議とのコラボレーションで「ECOカー展示試乗会」を開催し、省エネレッスン実施

2007年度の省エネ設備投資

省エネ型空調設備導入による
使用エネルギーの削減

- 高効率空調機の導入
- 大型ビル空調用ポンプのインバーター化

トイレの洋式化による
水使用量の削減

- 全国所有建物(事務所用)の便器の洋式化

東京都温暖化防止対策の
対応工事実施

- 本社ビル：執務室内照明設備リニューアル、受変電設備リニューアル
- 事務本部ビル：窓への遮熱フィルム貼り、空調設備のヒートポンプパッケージ化
- 立川ビル：冷水ポンプのインバーター化、空調機の省エネベルト採用

効果

削減量 約200t-CO₂

削減量 約12t-CO₂

東京都「地球温暖化対策計画書制度」中間報告書 評価結果
■ 本社ビル：AA+ ■ 事務本部ビル：AA+ ■ 立川ビル：AA

代理店組織「AIRジャパン」の環境への取り組みを全面的に支援

全国3,000社を超す優良自動車整備事業者を対象とする兼業代理店の全国組織「AIRジャパン」は、2006年度から組織的に工場や店舗、事業活動の環境改善などに取り組む「e-こことプロジェクト」を展開しています。損保ジャパンは、自社のこれまでの環境活動のノウハウを生かし、AIRジャパンの活動を支援しています。

AIR ジャパン
<http://www.air-japan.jp/>

2007年度の取り組み

1. 「環境に優しい自動車整備事業場」 表彰取得支援

表彰取得に関する展開マニュアルを作成し、AIRジャパン全会員に配布しました。(株) 損保ジャパン代理店サポートによる取得事前研修を全国50支部で開催し、約1,200名が受講。2007年度は約24会員が局長表彰、約140会員が支局長表彰を受けました。

2. エコドライブの推進

会員にエコドライブステッカーとエコドライブチェックシートを提供し、会員からお客さまにエコドライブを呼びかけています。

2008年度の活動方針

1. 「AIRジャパン環境宣言」制定

「AIRジャパン環境宣言」を制定し、環境保全、社会貢献活動の強化を図ります。

2. 組織的グリーン購入の全国展開

2007年度北陸ブロックで試行したグリーン購入の仕組みを全国展開します。さらに損保ジャパン専属プロフェッショナル代理店の全国組織、「J-USA」とともに展開します。

3. ISO14001グループ認証展開

『エアeshop21』加盟店の2009年2月のISO14001グループ認証取得を目指します。

2007年度 環境パフォーマンスデータ(全社)

2007年度は、これまでの取り組みに引き続き地球温暖化防止の観点から、省エネ機器導入や電子帳票化の推進など、事業活動における環境負荷低減に取り組みました。しかし、電気・エネルギー・ガスについては「意向確認書面制度(ご契約内容の確認を書面

で行う制度)」の開始による専用コールセンターの開設と稼働時間延長、紙については情報量および業務プロセスの増大などがあり、いずれも使用量が増加しました。

社有車の燃料使用量は、全国での低燃費車導入の推進により、使用量が減少しました。

[対象範囲: 単体]



総務部長
田中 俊治

環境負荷低減には、計画的・継続的に地道な取り組みが重要です。電力使用量削減のための照明設備更新や紙使用量削減のための印刷物電子帳票化などを全店で展開しています。社員全員参加の取り組みもあわせて、継続的改善を実施していきます。

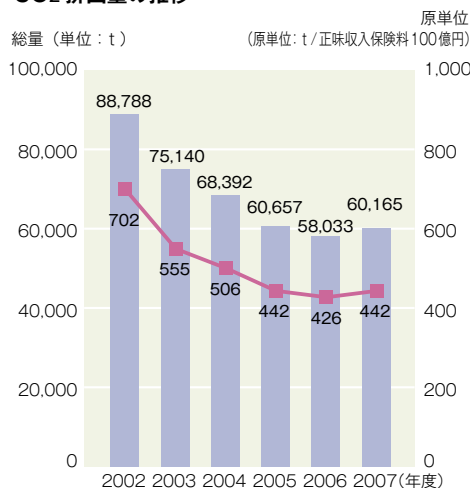
	2006 年度	2007 年度	二酸化炭素(CO ₂)換算(単位:t)*1		対前年比
			2006 年度	2007 年度	
電力使用量 (kWh) *2	79,490,492	84,116,414	44,117	46,685	
紙使用量 (t)	6,479	6,775	—	—	
ガス使用量 (m ³) *3	197,624	202,338	411	421	
エネルギー使用量 (MJ) *4	69,974,201	75,536,280	3,989	4,306	
社有車燃料使用量 (ℓ) *5	3,921,563	3,607,520	9,516	8,754	
合計			58,033	60,165	

パフォーマンスデータに記載された“お天気マーク”は以下の内容を示します。

... 減少 ... 変動なし ... 増加

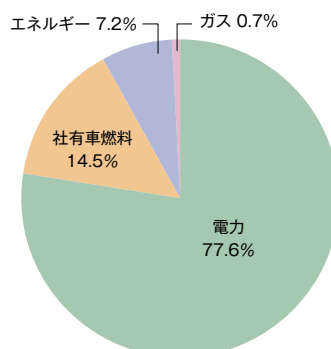
- *1 CO₂換算排出量は「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」の係数を使用しています。
- *2 電力使用量は、全社の光熱費を1キロワットの平均的な電力料金で除したものです。
- *3 ガス使用量は、東京都環境確保条例で温暖化防止計画を策定している本社ビル、事務本部ビルと立川ビルの合算数値です。
- *4 エネルギー使用量は、本社ビルと立川ビルが各地域の熱供給会社から受けている蒸気と冷水の合算数値です。
- *5 社有車の燃料使用量は、全社のガソリン費用を2007年4月～2008年3月の1リットルあたりのレギュラーガソリン代の全国平均(146円)で除したものです。

CO₂ 排出量の推移

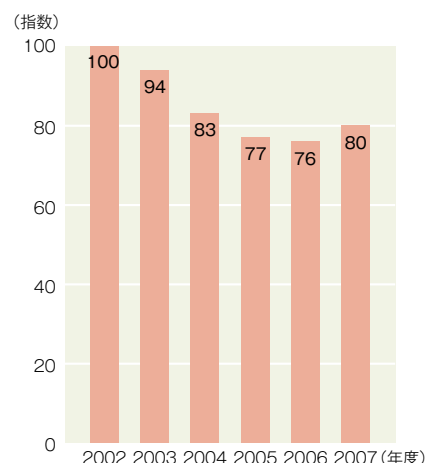


2007年度は、損保ジャパンが誕生した2002年度比で32.2%の総量削減、37.0%の原単位削減となっています。

CO₂ 排出量の内訳 (2007年度)



光熱費の推移



※2002年度を100とした指数で表しています。
※光熱費とは電気・ガス・水道・冷暖房費の合計です。

2007年度 環境目標総括と2008年度からの中期目標

1. 本社ビル・事務本部ビル

■ 2007年度までの総括

2007年度は、2005年度からの3か年中期目標の実現に向けて、省資源・省エネルギー活動に取り組みました。在籍人員の240名の増加、休日対応のコールセンターの開設と土日オープンによる稼働時間の増大、業務プロセスの変化などが重なり、残念ながら目標達成には至りませんでした。CSRおよび環境関連の商品・サービスについては、取り組みの範囲・深度が拡大しました。

3か年中期目標実績

	2004年度 (基準年度)	目標	2005～2007年度(環境目的:3か年目標)		
			結果	目標/結果	数値/対基準年度
本社ビル共通項目	エネルギー使用量 (電気・蒸気・冷水)(MJ)	27,854	目標	5.9%削減	27,030
			結果	3.0%削減	97.0%
	水道使用量(t)	65,053	目標	7.8%増加	70,576
			結果	8.5%増加	108.5%
	紙使用量(t)	224	目標	0.8%増加	268
事務本部ビル共通項目			結果	19.7%増加	119.7%
	リサイクル率	84.3%	目標	90%維持	91.9%
			結果	92%	—
	リサイクル率	99.61%	目標	98%以上	99.46%
			結果	99.46%	—
社会貢献活動推進 (社員参加率)		2007年度	目標	75%以上	—
			結果	87.7%	—
地球温暖化防止		2007年度	目標	啓発活動の実施	—
			結果	実施済み	—

■ 部門別目標で本業でのCSR・環境活動を推進

2008年度から本社ビル・事務本部ビルに所属するすべての部・室・グループ会社が、部署などの事業特性に即した部門別(会社別)の目標・実施計画を定め、本業を通じたCSR・環境活動に取り組みます。

■ 低炭素社会の実現を目指して2011年までの中期目標を策定

CO ₂ 排出量	2011年度までに12.8%(2,053t)削減 (本社・事務本部合算:2002年度比) 本社ビル: 2002年度比12.5%(1,349t)削減 事務本部ビル:2002年度比13.2%(704t)削減 *2002年度は東京都温暖化対策計画の基準年度
エネルギー使用量 (電気・蒸気・冷水)	本社ビル: 2007年度比3.8%(1,033Gcal)削減 事務本部ビル:2007年度比3.4%(398Gcal)削減
水道使用量	本社ビル: 2007年度比1.1%(805t)削減 事務本部ビル:2007年度比6.3%(2,086t)削減
紙使用量	本社ビル: 2007年度比6.8%(18.4t)削減 *OAカット紙、社内用印刷物(封筒など) 事務本部ビル:2007年度比14.0%(289t)増加 *OAカット紙、機械打出帳票(更改申込書、保険証券など)
リサイクル率 (産業廃棄物、一般廃棄物合計)	本社ビル: 97%以上 事務本部ビル:99%以上

2. その他の地区本部ビル・支店ビル・支社ビル(“E-ことプロジェクト”)

“E-ことプロジェクト”に基づき、ビルごとに目標を設定し、環境・社会貢献活動を展開しています。2005年度から導入した、省資源・省エネルギーの施策の実施状況を点数化する「アクションプラン60」について、取り組み項目を一部見直すとともに、点検結果をわかりやすくするため、グラフ・結果シートを改訂しました。PDCAサイクルを活用し、より実効性の高い進捗管理を行います。

目標設定項目

省資源・省エネ目標
(電力、ガス、水道、コピー用紙)
リサイクル率、廃棄物削減目標
社会貢献活動

全国環境マネジメント活動事例(抜粋)

■ 中国本部

「ひろしま温暖化ストップ!フェア」への参加

市民や事業者が地球温暖化防止に関する情報などを発信するイベント「ひろしま温暖化ストップ!フェア」(主催:広島市)に参加しました。全体の企画・運営から関わり、テーマやイメージキャラクターの考案、チラシの制作を行うとともに、広島経済大学と共同でブースを出展しました。ブースでは来場者にCO₂をたくさん吸収するどんぐりを手渡し、「家庭で育てて、大きくなったら山へ植樹しましょう」と呼びかけました。



■ 立川ビル

立川市の「ごみ処理優良事業所」に認定

ごみの減量やリサイクル活動に積極的に取り組んでいる事業所を推奨し認定する制度「立川市ごみ処理優良事業所」に立川ビルに入居の西東京支店、グループ会社の(株)損保ジャパン・システムソリューションが認定されました。今後も、ほかの事業所の模範となるべく、より一層の推進を図ります。

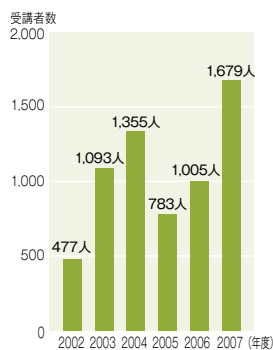


環境問題に関心を持ち、解決のために行動する人の裾野を広げることに力を注いでいます。



「市民のための環境公開講座」
15周年記念シンポジウム
テーマは「私は言いたい! ~地球の未来を語ろう~」。254名が講師陣の話を熱心に耳を傾けました。

「市民のための環境公開講座」
受講者数の推移



NPOとの協働による環境教育事業

損保ジャパンのCSR活動の原点

損保ジャパンは1993年から、「市民のための環境公開講座」を損保ジャパン環境財団、(社)日本環境教育フォーラムと共催してきました。市民がより深く環境問題を理解し、日々の行動に生かすための場を提供するこの事業は、損保ジャパンのCSR活動の原点ともいえます。

15周年を迎えた2007年度は、気候変動への社会的関心の高まりを受け、「自然科学系温暖化論」、「社会科学系温暖化論」、「日本の知恵に学ぶ」の3つのテーマで開講し、年間の延べ受講者数*は記念シンポジウム・地方開催を含め、過去最多の約1,680名(2006年度は約1,000名)を数えました。累計受講者数は約1万3,480名となりました。

*延べ受講者数:各パート(1パート3～4回)ごとの有料申込者数

「市民のための環境公開講座」

15周年記念シンポジウム開催

2007年12月8日、「市民のための環境公開講座」15周年記念シンポジウムを開催しました。東京大学の小宮山宏総長による国際社会への日本の環境貢献についての基調講演のあと、政治、実業界、メディア、文化、教育の5分野を代表する方々のリレー形式での講演を行いました。



市民のための環境公開講座

<http://www.sjef.org/kouza/>

パート1 自然科学系温暖化論

(講師肩書きは当時)

回目	開催日	テーマ	講師	
1	9月11日	生物たちにとっての温暖化	日高 敏隆氏	京都大学 名誉教授・動物行動学者
2	10月2日	地産地消・旬産旬消～フードマイレージからグッツマイレージへ～	篠原 孝氏	衆議院議員・農学博士
3	10月9日	地球温暖化の現状と将来予測	江守 正多氏	(独)国立環境研究所 地球環境研究センター 温暖化リスク評価研究室長
4	10月23日	世界の気候に果たす極域海洋の役割	若土 正暁氏	北海道大学 低温科学研究所 教授

パート2 社会科学系温暖化論

回目	開催日	テーマ	講師	
1	11月6日	日本の環境政策 アメリカの環境政策	畠山 武道氏	上智大学大学院 地球環境学研究科 教授
2	11月13日	暖冬少雪に向かう中でのスキー産業活性化について	上村 清隆氏	新潟県湯沢町長
3	11月20日	実践・自治体環境政策	末吉 興一氏	早稲田大学 名誉博士・早稲田大学 環境総合研究センター顧問教授・外務省参事・前北九州市長
4	11月27日	地球温暖化の影響と適応	原沢 英夫氏	(独)国立環境研究所 社会環境システム研究領域長

特別講座

開催日	テーマ	講師	
1月29日	地球環境に関する政策決定の歴史と将来的な動向	ネイ・トゥーン氏	ニューヨーク州立大学教授 元国連平和大学教授

パート3 日本の知恵に学ぶ

回目	開催日	テーマ	講師	
1	1月15日	江戸のエコロジー	石川 英輔氏	作家
2	1月22日	江戸に学ぶ環境問題	徳川 恒孝氏	徳川宗家第十八代当主・日本郵船株式会社顧問 財団法人 徳川記念財団理事長
3	2月5日	地震列島・台風列島との共存をどう考えるか	山折 哲雄氏	宗教学者
4	2月19日	徳川日本は「環境先進国」だったか?	鬼頭 宏氏	上智大学 教授・上智大学 地球環境研究所長

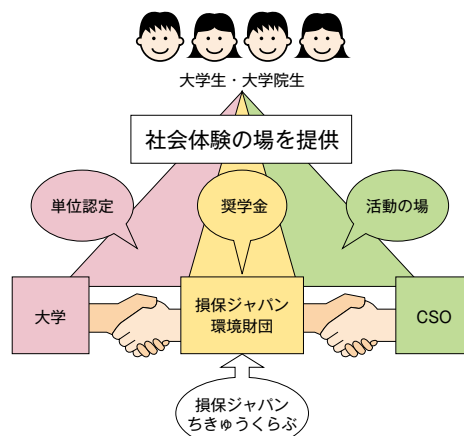
損保ジャパン CSOラーニング制度

69名の学生が環境CSOで働く

損保ジャパン環境財団は2000年から、環境分野のCSO*での体験を希望する大学生・大学院生をインターン生として8か月間派遣する「損保ジャパンCSOラーニング制度」を実施してきました。2007年度は、延べ69名の学生が、関東・関西・愛知・宮城地区の32のCSOで活動しました。

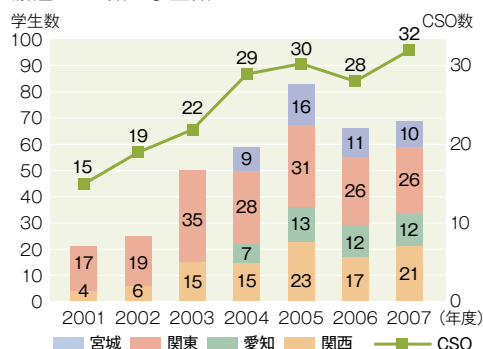
環境分野の人材育成を目指して

本制度は、大学生・大学院生へ環境教育の機会を提供すると同時に、CSOへ人的支援を行うことを目的としています。環境に関する人材育成の重要性がクローズアップするなか、民間企業とCSOの協働事例として実績を重ねてきました。学生に支払う奨学金（活動時間1時間あたり800円）の一部は、損保ジャパン社員の寄付金である「ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド」（p53参照）を活用しています。



本制度では、損保ジャパン環境財団が大学生・大学院生を募集・選考し、CSOに派遣します。インターン活動が大学で単位として認定される場合は、奨学金は支給されません。

派遣CSO数と学生数



*[CSO]

市民社会組織
(Civil Society Organization)。
NPO、NGOと同義語。

2007年度派遣先 (4地区・32団体・69名)

派遣先	学生数
関東地区	
アサザ基金	3
ECOPLUS	3
オイスカ	1
環境エネルギー政策研究所	1
環境文明21	3
コンサベーション・インターナショナル	1
Japan for Sustainability	2
JUON NETWORK	1
樹木・環境ネットワーク協会	2
新宿環境活動ネット	2
WWF ジャパン	1
日本環境教育フォーラム	2
日本自然保護協会	2
バードライフ・アジア	1
パブリックリソース・センター	1
関西地区	
愛のまちエコ倶楽部	2
安曇川流域・森と家づくりの会	1
大阪自然環境保全協会	3
大阪みどりのトラスト協会	1
環境市民	3
気候ネットワーク	3
地球環境と大気汚染を考える	1
日本ウミガメ協議会	1
びわこ豊稔の郷	4
淀川水系の水質を調べる会	2
愛知地区	
オイスカ中部	4
地域の未来・支援センター	2
中部リサイクル運動市民の会	4
藤前干潟を守る会	2
宮城地区	
仙台いくね研究会	4
水環境ネット東北	4
みやぎ・環境くらしネットワーク	2

活動レポート

CSOラーニング生による 小学校での総合学習授業



CSOラーニング制度での自然体験を、小学生に伝える機会がありました。茨城県石岡市の石岡小学校、東京都墨田区の二葉小学校において、学生たちが「バッタ」や「水田」に扮して演劇風の授業を行い、小学生とともに、自然と私たちの生活の結びつきについて学びました。

受け入れCSOからのメッセージ

社会と関わることの意義を 学んでほしいですね。

JUON (樹恩)
NETWORK
事務局長
鹿住 貴之さん



森林保全活動や、援農ボランティアなど、都市と農村を結ぶ活動に力を入れています。スタッフが少ないため、インターン生の参加によって、計画的に活動を推進することができ、助かっています。ここで、社会と関わることの意義や、社会を変える必要性など、マインドを学んでもらえたら嬉しいですね。同じ思いの仲間との出会いも大きな財産になると思いますよ。

自動車保険開発の最前線と、 事故対応サービスで追求する経営品質とは。

保険の入口から出口までお客さまの安全・安心を追求して

2008年2月、新しい自動車保険『ONE-Step』を発売しました。

2,200件を超えるステークホルダーの声をヒントに、商品開発と事故対応窓口であるSC*1とが連携して、お客さまとご家族が安全なカーライフを楽しみ、安心して出かけられる自動車保険とは何かを追求して実現した新商品です。

取扱説明書と一体となった保険証券など、お客さまのいざというときにわかりやすいツールも新たに開発しました。

次の課題は何か、自動車保険のご契約の入口と保険金お支払いの出口で目指す経営品質向上の取り組みを報告します。

*1 SC：事故対応拠点、サービスセンター。

お客さまの声を真に商品づくりに生かし
「一歩」先の安心を提案していきたい。

自動車業務部長 布施 康



1,372件を実現させた新商品

『ONE-Step』の開発にあたって最も重視したのは、他社との競争ではなく、お客さまが真にご要望になっている補償内容を可能な限り実現することです。そこで社内に蓄積された「お客さまの声データベース」の内容を分析するとともに、日常お客さまと接する全国の代理店や営業・SC職員などから第一線の声を幅広く収集しました。これらの要望をさらに、補償関係、約款*2やパンフレットなどのツール、サービス内容などに分類し、整理して商品コンセプトを固めていったのです。特に時間をかけたのは、SC部門との連携です。1年をかけて、保険金お支払い時の判断根拠となる約款の条項をサービスセンター企画部と一つひとつ検証していきました。新商品では、集まった2,204件の要望のうち、1,372件を反映させることができました。

*2 約款：保険契約の内容をあらかじめ定めたもの。

わかりやすい説明ツールも制作

商品の中身だけでなく、ご契約手続きや関連ツール類も革新しました。補償内容をやさしく解説した「取扱説明書一体型保険証券」（通称：「保険のとりせつ」）

や、従来小さすぎた約款の文字を大きくするとともに、イラストなどをふんだんに用いた「ご契約のしおり」を開発しました。代理店がお客さまとのご契約手続き時に適切な説明ができるようパンフレットなども見直しました。

さらに、安全で楽しいカーライフのために、お子さまの事故防止にもなる交通安全知識を学べるウェブサービス「クルマのあんぜん教室」や、国内旅行などの優待サービスが利用できる「Step 倶楽部」など新たなサービスも始めました。

お客さまの声を反映し続ける仕組みを構築

『ONE-Step』はお客さまの声にお応えしたいという商品開発姿勢を具現化した損保ジャパンの主力商品です。しかし、今後も継続的に改善し続ける仕組みが重要です。消費者の声を聞くミーティングやホームページを通じて、積極的に「声」を収集しているほか、VOC委員会（p58参照）を設置するなど全社的にお客さまの声を経営に生かす取り組みを強化しています。今後も、全社が一体となって安全・安心につながる商品改定・開発に取り組んでいきます。



「取扱説明書一体型保険証券」（通称：「保険のとりせつ」）

ご加入内容をわかりやすくご理解いただくために、保険証券と取扱説明書をあわせたツールを開発。ひとりひとりのお客様のご契約内容にあわせて、補償の範囲を「○」「×」で表示するなどの工夫を盛り込んだほか、万が一の事故やご契約内容の変更に際しての手続きもまとめて掲載しています。

お客さまの期待を上回る 高品質な事故対応サービスを実現したい。

サービスセンター企画部長 **武藤 和隆**

安全・安心への
リスクマネジメント



お客さまなどからの要望を一つひとつ検証

保険のご契約が安心の「入口」だとすれば、SCは保険のお支払いの最前線である「出口」です。自動車保険では、特約数の増大や効率優先などが保険金のお支払い漏れを発生させる要因になっていました。こうした反省のもと、入口から出口までのプロセスを全体的に改革していく動きが始まったのです。

『ONE-Step』の開発には、SC部門としてもこれまでに比べ圧倒的に多くの時間を投入し、お客さまや代理店、社員からの2,204件の要望のうち保険金のお支払いに関係するものすべて、一つひとつ細かく検証しました。

万が一の事故の際、期待に応えられるSCに

特約数も215から113に半減し、お客さまや代理店に理解しやすいシンプルなものになったといえます。一方で、発売前は特約数の半減がお客さまへのサービス低下につながってしまうのではないかと懸念もありました。しかし、真にお客さまの期待に応えるには、商品そのものはもちろんのこと、万が一の事故の際の対応が何よりも重要です。お支払いする保険

金を絶対に見逃すことのないよう、新システムを導入するとともに、担当者がお支払いの可能性のある保険金すべてについて、お支払いまでの流れをていねいに説明する体制を強化しています(p61参照)。

また、この2年間のSC部門の増員は約1,300名に及び、SC配属の新入業務職員を対象に専用の導入教育も実施するなど、教育体制も大きく見直しました。

消費者団体との関係づくりにも注力

2007年度は、全国のSC部長が集まる会議で消費者団体の方を講師としてお招きしたり、「保険金等審査会*3」の委員に消費者問題に詳しい弁護士をお招きしたりと、消費者の視点を組み込む仕組みづくりも始めています。

事故で困っているお客さまに「保険の価値」を実感していただき、お客さまの期待を上回る高品質な事故対応サービスを実現するために、今後もSC部門の品質向上に向けた取り組みを継続してきたいと思っています。

*3 保険金等審査会：外部の専門家を主体とするメンバーで構成され、月1回事案の審査を実施することで、有無判断の適切性を図っている。

交通事故防止のための さまざまなツールやサービスを提供しています。

交通安全ウェブサービス 「クルマのあんぜん教室」



1時間目

「どきどき」あんぜんチャレンジ
安全運転のための運転適性ゲームです。5種類のゲームで、安全運転に役立つアドバイスをします。

交通安全ウェブサービス 「クルマのあんぜん教室」

損保ジャパンは、年間180万件以上の自動車事故に携わっています。自動車事故防止という社会的な課題を克服するために、これまでも企業向けを中心にさまざまな自動車の防災サービスを提供してきましたが、2008年2月から個人向けの交通安全ウェブサービス「クルマのあんぜん教室」の提供を開始しました。

お子さまからベテランドライバーまで、誰でも「わかりやすく」「楽しく」交通安全を考えることができるコンテンツを3つそろえました。アニメーションやクイズ形式で、交通マナーやルールを楽しく学べる工夫を随所に盛り込んでいます。

本サービスは、損保ジャパンオフィシャルホームページから利用できます。

クルマのあんぜん教室

<http://www.sompo-japan.co.jp/knowledge/advice/>

ウェブ活用事故防止支援サービス 「事故防止倶楽部」

損保ジャパンが企業向けに提供しているウェブを活用した事故防止支援サービスとして、「事故防止倶楽部」があります。2005年10月に提供を開始したもので、企業の自動車事故防止体制を診断する「RM診断25」、ドライバーの危険予測能力や安全意識をチェックする「WEB危険予測診断」、交通安全に関する最新トピックスを紹介する「マンスリーレポート」など、事故防止活動推進に役立つコンテンツを用意しています。

事故防止倶楽部

<http://www.sompo-japan.co.jp/hinsurance/>

企業への 自動車事故防止サービスの提供

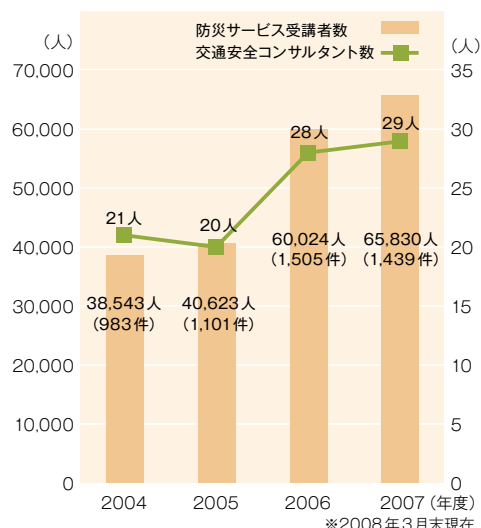
自動車事故削減の専門家である29名の「交通安全コンサルタント」が、全国の企業のお客さまの自動車事故防止活動の支援を行っています。豊富なノウハウを生かし、さまざまなアプローチで、各企業の実情に合った交通安全教育や、事故削減・防止対策を展開しています。2007年度の交通安全講習会などの防災サービスの利用は、延べ6万5,830名、1,439件にのぼります。

今後も、交通事故防止のためにさまざまなサービスを開発し、提供していきます。



交通安全講習会

防災サービスの提供と 交通安全コンサルタント数推移



企業のERM(統合リスクマネジメント)支援を強化しています。

*1【ERM】

Enterprise Risk Management
(エンタープライズ・リスクマネジメント): 企業の統合リスクマネジメント。

*2【BCM】

Business Continuity Management

*3【PL】

Product Liability :
製造物責任

*4【BCP】

Business Continuity Plan



(株)損保ジャパン・リスクマネジメント
BCM事業本部
コンサルティング第二部
コンサルタント

高杉 友

企業の海外危機管理に携わっています。企業にとって鳥インフルエンザが変異した新型インフルエンザのリスクが高まっています。従業員の生命を守るという社会的責任の観点から、BCP策定を経営者に理解してもらえるようコンサルティングを行っています。

リスクコンサルティング体制の強化

リスクへの対応が企業の存続を左右する時代です。(株)損保ジャパン・リスクマネジメント(SJRM)では、事故や災害リスク、業務リスク、経営リスクなど、企業の直面する多様なリスクを統合的に管理するERM^{*1}を支援しています。

地震や新型インフルエンザなどのお客さまを取り巻くリスクの実態に合わせた、「事業継続マネジメント(BCM)^{*2}」コンサルティングを提供するため、2008年4月1日から、BCM事業本部を今までの3部から5部体制に改編し、コンサルティング体制を強化しました。

消費生活用製品安全法改正とリコール対応支援

2007年5月に施行された「改正消費生活用製品安全法」により、各企業はリコール対応の強化が求められています。SJRMでは、日本・米国製品のリコール情報を提供してきましたが、このたびEC(欧州委員会)内のリコールに関する情報の日本語版使用権を日本企

業で初めて取得し、「欧州製品リコール情報」として2007年6月から提供を開始しました。これにより、日・米・欧3極のリコール情報を日本語で提供することが可能になりました。

なお経済産業省が、『消費生活用製品のリコールハンドブック2007』を作成・発刊した際の検討委員会に、SJRMのPL^{*3}コンサルタントが民間から唯一の委員として参画しました。

新型インフルエンザ BCMコンサルティング

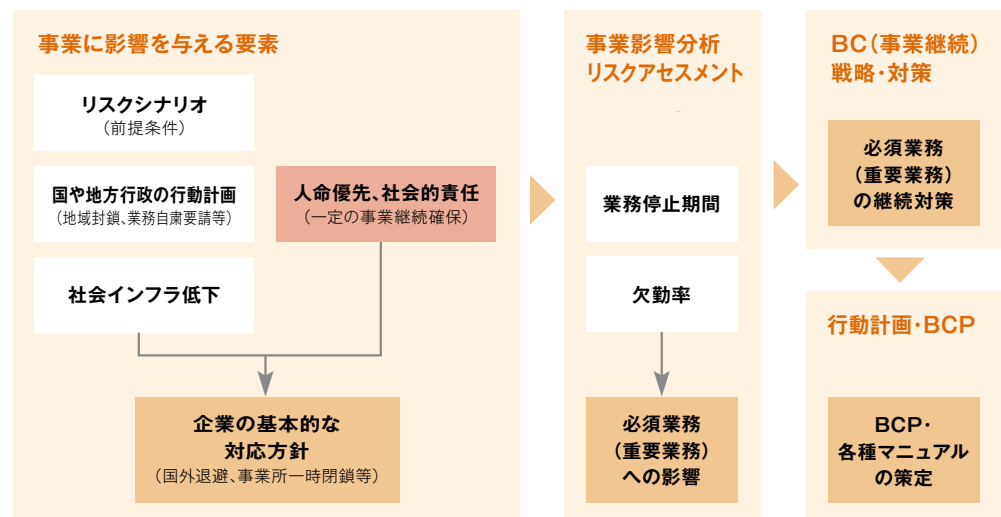
新たなリスクとして、新型インフルエンザの世界的な大流行(パンデミック)が危惧されています。

企業は、海外駐在員の国外退避・残留の判断および事業継続への対策など、数多くの対応が必要となります。SJRMでは、「新型インフルエンザBCP^{*4}(事業継続計画書)」を策定する企業に対してコンサルティングを行っています。

(株)損保ジャパン・リスクマネジメント

<http://www.sjrm.co.jp/>

新型インフルエンザ行動計画・BCP策定プロセス



国際的な事故対応ネットワークとシステムで、 企業の効率的なリスクマネジメントを支援しています。

グローバル企業の リスクマネジメントをサポート

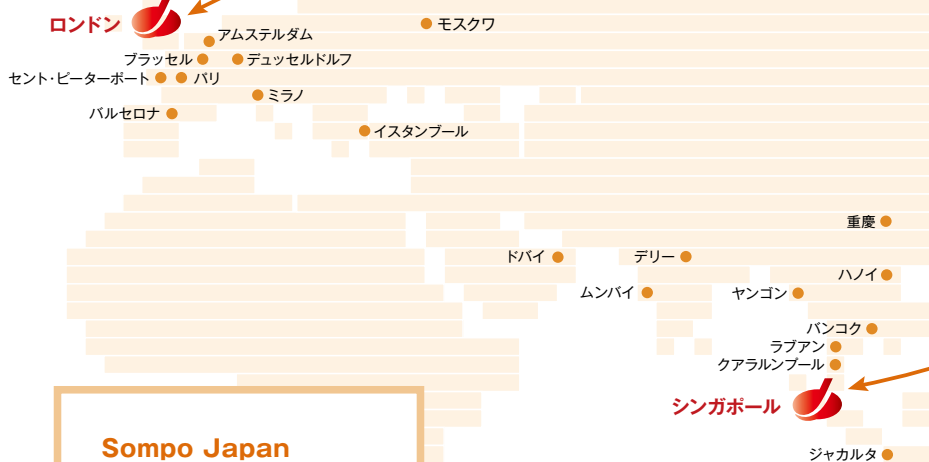
グローバルに活動を展開する企業のリスクマネジメントを事業支援することも、損保ジャパングループの使命のひとつです。

迅速・適正な事故対応や保険金のお支払いを確実にを行うため、世界の主要都市・主要港約260か所にクレーム・エージェント(損害代理店)とサーベイ・エージェント(検査代理店)を配置して、現地で事故対応にあたっています。また、世界4地域に100%出資の事故対応専門の子会社などを設置し、それぞれ日本から損保ジャパングループ社員を派遣し、本社および主要国に設置されている現地法人との密接な連携のもと、各地域のクレーム&サーベイ・エージェントを直接指揮して、お客さまが満足される事故対応サービスを提供する体制を整えています。

ウェブ事故管理システムで 世界をつなぐ

国際的な事故対応サービスを展開するにあたっては、各企業がそれぞれの拠点で起きた事故をグローバルに統合管理でき、事故の防止・軽減にも役立てることのできる先進的なウェブ事故管理システム(AEGIS, AE-BOARD)を全世界ベースで提供しています。これは、事故発生状況の調査、データ収集をはじめ、煩雑な事故対応事務と進捗管理がウェブ上でリアルタイムで行えるシステムで、事務処理の効率化に貢献すると同時に、蓄積した事故データを多角的に分析することにより、事故削減に結びつけることができます。

損保ジャパングループの提供するウェブ事故管理システムを導入している企業は、2008年3月現在、国内・海外あわせて190社にのぼります。



Sompo Japan Claim Services (Europe) Limited.

- 輸出自動車の物流品質調査、各種現場活動、ロスプリベンション会議を実施
- 新自動車クレームシステムの導入・活用
- ハイテク製品の倉庫・保管場所盗難対策防犯診断を実施
- バルセロナ・ロイズエージェント会議に参画(講演)
(2007年4月)



Sompo Japan Insurance Company (Asia) Pte.Ltd.

- ハイテク製品の倉庫・保管場所盗難対策防犯診断を実施
- 陸上輸送ルートにおける防犯診断の調査・提言を実施
- 輸出自動車の物流品質調査、各種現場活動、勉強会を実施
- 自動車クレームシステムの開発・活用





クレーム・エージェント、サーベイヤー、弁護士、専門家などのワールド・ワイド・ネットワーク

産学連携によって 新たなリスクマネジメント手法を開発しています。

東京大学公共政策大学院での 寄附講座開講と共同研究

企業を取り巻く大規模自然災害や環境などのリスクはますます複雑化・高度化しており、これらに対するリスクマネジメントが、民間部門と公共部門の双方にとって重要な課題となっています。

損保ジャングループは2006年から東京大学公共政策大学院とリスクマネジメント分野で提携しています。同大学院に損保ジャパンの寄附講座「リスクマネジメントと公共政策」が設置され、リスクマネジメントの理論とケーススタディのほか、新たなリスクマネジメント手法の開発や公共政策のあり方について共同研究を進めています。

2008年2月には、「東京の足下を考えるー土壌と地盤のリスクマネジメント」をテーマに、地震と土壌の安心・安全をめぐる民間部門の役割と公共政策について考える第2回公開フォーラムが開催されました。



2008年2月29日の第2回公開フォーラム

福井県立大学との産学連携

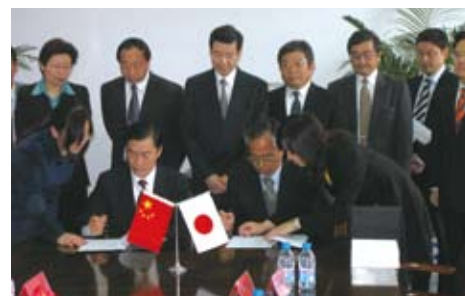
(株)損保ジャパン・リスクマネジメントは、福井県立大学と連携し、福井県下の中小企業1,367社を対象に、今後起こる可能性のあるさまざまなリスクに対処するための取り組みと、その体制に関する調査を実施しました。中小企業のリスクマネジメントのあり方を検討し、方向性を示唆していくうえでの資料として活用されます。

2007年9月、産学連携プロジェクト第1回目となる「地域経済研究フォーラム」が開催され、「福井県下のリスクマネジメントの課題と対策」について議論されました。

中国での保険・金融サービスの 普及に向けて

損保ジャパン中国社(本社 中国大連市)は、中国における保険・金融サービスの普及を目的に、1999年から毎年、東北财经大学金融学院に「奨教・奨学金基金」を提供してきました。基金を通じて、同大学の優秀な教師、学生への奨励および経済的に恵まれない学生を支援しています。

さらに、2006年からは中国保监会と大連保监局が保険普及のために積極的に推進している大連市立小・中学校への保険教育導入活動に対して協賛金を提供し、地域社会への保険普及活動に貢献をしています。



「奨教・奨学金基金」の協議書調印式

ヘルスケア事業を通じ、 健康的な社会の実現に向けて貢献していきます。

*1 財団法人労務行政研究所
「社員の健康管理に関する
総合調査結果」(2008年1
月～3月)



2007年6月開催のシンポジウム

*2 「mimoza(ミモザ)」はS
JHSが独自に開発し、提供
するサービスの愛称です。ミ
モザはギンヨウアカシアの
通称で、早春に黄色い小さ
な花をたくさんつけ、やがて
は大木になることから、本
サービスを通じお客さま企
業の飛躍や発展に貢献した
いと気持ちを込めて命名
しました。



*3 メタボリックシンドローム(内
臓肥満症候群)に着目した
健診

*4 生活習慣の改善指導などの
事後フォロー

メンタルヘルス対策 ～心の健康問題の予防～

近年、さまざまな労働環境問題によって労働者のストレスは増大傾向にあり、直近の調査*1によると、メンタルヘルス不調のため1か月以上休職している社員がいる企業は6割を超え、7割の企業がメンタルヘルスの課題があると認識しています。CSRの観点からも企業の重要な経営課題であるメンタルヘルス対策を総合的に支援することを目的に(株)損保ジャパン・ヘルスケアサービス(SJHS)を2007年4月に設立しました。設立1年で50社を超える顧客企業に対してサービスを提供しています。

心の健康管理に 保険会社ならではの総合的な支援

メンタルヘルス対策を必要としている現場では、専門知識を持った人材の不足や産業医、精神科医との連携不足から適切な対応がとられていないといった問題点も少なくありません。SJHSでは研修の企画・運営やストレスチェックの提供、組織のストレス診断をはじめとし、メンタル面に不安のある人に対しては専門性の高い医療スタッフが顧客企業の産業医と連携した効果的な支援・総合的サービス(mimozaシリーズ)*2

を提供しています。また、企業の人事・労務担当者向けの会員制サービス「メンタルヘルスサポート倶楽部」を開発し、提供しています。

SJHSは、従業員ひとりひとりが「心の健康」を増進し、充実感を持ちいきいきと仕事に取り組むことで企業全体が活性化し生産性や企業価値が向上していく「ヘルシーカンパニー」の実現を通して、活力あふれる社会の創造に貢献したいと考えています。

メタボリックシンドローム対策 ～生活習慣病の予防～

2005年にオムロンヘルスケア(株)、(株)NTTデータとともに、(株)ヘルスケア・フロンティア・ジャパン(HFJ)を設立しました。2008年4月から、健保組合などの公的医療保険者に特定健診*3および特定保健指導*4が義務づけられ、公的医療保険者のアウトソースニーズが増大しています。損保ジャパングループはSJHSとHFJを通じ、心と身体両面での健康増進・疾病予防サービスの提供を行っています。

(株)損保ジャパン・ヘルスケアサービス(SJHS)

☞ <http://www.sj-healthcare.com/>

(株)ヘルスケア・フロンティア・ジャパン(HFJ)

☞ <http://www.hfj.co.jp/>



(株)損保ジャパン・ヘルスケアサービス
産業精神保健メンタルヘルス・
コーディネーター

一色 美佳

「心の健康」を守る コーディネーターとして

企業のメンタルヘルス支援のコーディネーターとして、クライアント先の人事部や社員の方からの相談を受けたり、メンタルヘルスのスクリーニングチェックをしたりするのが主な仕事です。

このような仕事を始めて約10年、社員のメンタル面も含めた健康管理への関心はずいぶん高まってきました。組織や心の健康づくりのお役に立ちたいです。

特集 金融機能を活用して 持続可能な社会へのシフトを先導する役割を期待。



国連環境計画・金融イニシアチブ
(UNEP FI) 特別顧問

損保ジャパン
取締役常務執行役員

末吉 竹二郎氏・大岩 武史

「CSR金融」とは、金融機能を活用して社会的課題の解決に寄与すること。

気候変動が国際的な課題としてクローズアップされ、「低炭素社会」へのギアチェンジが求められているいま、

金融機関が果たすべき重要な役割は、社会全体を持続可能な方向へと誘導するようなお金の流れを創り出すことです。

国連環境計画・金融イニシアチブ(UNEP FI)特別顧問の末吉 竹二郎氏に、損保ジャパングループが目指すべき方向を提言していただきました。

金融機関としての機能を活用し、 社会的課題の解決を図る「CSR金融」を推進

末吉 いま、地球上では気候変動をはじめ解決しなければならないさまざまな問題が起きています。それらの問題の解決には、政府などの公的セクターだけでは困難であり、民間企業に対して「ビジネスを通じて社会へ

伝いをしていくことが我々の責務だと考えています。

運用面では、2006年には、UNEP FIが提唱する責任投資原則(PRI)に日本の保険会社として初めて参加を表明しました(p7参照)。当社は民間資金によって社会資本を整備するPFIへの参画など、環境や社会に配慮した投融資を進めています(p46参照)。また、1999年に損保ジャパン・アセットマネジメント(株)が開発し

CSR金融

国連環境計画・金融イニシアチブ
(UNEP FI) 特別顧問

末吉 竹二郎氏

1967年三菱銀行入行。89年から米州本部に勤務。ニューヨーク支店長、取締役、東京三菱銀行信託会社(ニューヨーク)頭取。98年日興アセットマネジメントを経て国連環境計画・金融イニシアチブ(UNEP FI)特別顧問就任、世界の経済発展と環境保全の両立、持続可能な社会の構築に向けて尽力している。

が抱える問題を解決してほしい」という要求が出されるようになりました。その中でも金融機関に対しては、本当に社会のためになるようなお金の流れを創っているのだろうか、市民が厳しい目でウォッチするようになっています。

大岩 私も、そうした流れを以前から痛感しており、当社でも金融機関としての機能を活用し、社会的課題の解決を図る「CSR金融」の推進をCSRの重点課題の一つに掲げています。

保険会社には、保険の引き受けと、資産運用の2つの大きな柱があります。保険の引き受け面では、大規模な自然災害が発生しても、お客さまに十分な保険金の支払いができるよう、財務体質の強化を図り、また適切な再保険手当を行うことによって、迅速な災害復旧のお手

たエコファンド『ぶなの森』(p44参照)には、企業の環境経営を側面から支援する意味も込められています。

グローバルな連携により 企業の温暖化対策促進の一翼を担う

末吉 いまお話に出たUNEP FIでは、1992年の設立以来、多数の金融機関と気候変動や持続的発展についてさまざまな活動を展開しています。私がUNEP FIで活動して痛感するのは、持続可能な社会を実現するためには、金融機関の国際的な協調や、途上国へのサポートが必要だということです。

大岩 同感です。私は、特に気候変動の影響被害に脆弱な途上国への金融的支援は、公的セクターや民間セク

ターがばらばらでは解決が難しいため、両者が連携することが重要だと考えています。

また金融機関の国際連携も重要ですので、当社は1995年にUNEP FIに参加を表明しました。2005年にはカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)のメンバーとなり、世界の機関投資家とともに、企業の気候変動対策を促進する一翼を担っています(p25参照)。またアジア開発銀行(ADB)とアジアの途上国の発展を支援する協調融資にも参加しています。

未来先取りの精神で 新しいリスクに立ち向かう商品の提供を

末吉 保険会社といえば、これまでは、すでに起きてしまった損害や、顕在化しているリスクをいかにカバーする ✓

関として期待される役割を果たしていくつもりです。

気候変動のリスクファイナンスについては、持続可能な発展のための世界経済人会議(WBCSD)(p25参照)やUNEP FIなどグローバルなイニシアチブの取り組みの中でも研究を進めていくべきテーマだといえます。

長期的スパンに立った投融資の視点が必要

大岩 これからさらに当社が取り組むべき課題についてアドバイスをいただけますか。

末吉 世の中全体で、企業や個人の意思決定における価値観を「CO₂本位」に変えていくようなメッセージを御社からも発信していただきたい。

それから、投融資に関しては、「短期主義よさようなら。長期主義よこんにちは。」という姿勢がほしいです

取締役常務執行役員 大岩 武史

運用部門担当。末吉氏が東京での開催に尽力された2003年のUNEP FI東京会議で、損保ジャパンが「土壌汚染と環境汚染リスク審査」のワークショップを開催した際にはモデレーターを務めた。



かという観点で、保険商品やサービスを提供してきたわけですが。しかし今後は、これから生まれてくる新しいリスクに対応する商品を提供する未来先取りの精神が重要だと思います。

気候変動は、ほぼ確実に発生するリスクです。これにどう先手を打っていくか。従来の保険・金融サービスとは異なる新しい発想が必要でしょう。

大岩 世の中の新しいリスクへの対応は、損害保険会社が負っている社会的役割そのものです。

気候リスクに対しては、保険・金融面で新たなチャレンジをしていく必要があります。今後は自然エネルギーのプロジェクトやクリーン開発メカニズム(CDM)プロジェクト関連への投融資にも力を入れていきます。国内排出量取引制度はまだ不透明な部分もありますが、金融機

ね。投資先の選定にあたって、10年、20年といった長期の視点を持ち込むこと。長期主義が重要になるのは、気候変動問題が長期的な視野に立った価値判断を要求するからです。現役世代だけでなく、将来の世代にどのようなインパクトを与えるかも判断しながら投融資の判断をすることが大切だと思います。

大岩 金融機関は、公的セクターと民間セクターのグローバルなパートナーシップで実効性のある取り組みを進めていく必要があると思います。

また「CSR金融」という言葉も、まだまだ社会的に馴染みが薄いですが、損保ジャパンも社内外のさまざまな機会において普及・啓発を強めていこうと考えています。企業としてどこまでできるのか、課題はいろいろありますが、ビジョンを高く掲げ取り組んでいきます。

エコファンド『損保ジャパン・グリーン・オープン(愛称:ぶなの森)』の裾野拡大でSRI*普及に努めています。

*[SRI]

Socially Responsible Investment
(社会的責任投資):

社会的責任投資は、経済的な側面だけでなく、CSRの取り組みが企業価値に与える実質的な影響(マテリアリティ)を重視して行う投資手法です。損保ジャパングループは、CSR金融の取り組みの一つとして、企業の環境・社会・ガバナンスといったCSRの取り組みを多面的に評価し、社会の持続可能な発展に寄与する社会的責任投資を推進しています。

損保ジャパン・アセットマネジメント ミッションステートメント から一部抜粋

エコファンド「ぶなの森」の運用会社であることを誇りに思い、「環境」に対し全社を挙げて先進的に取り組みます。

エコファンド『ぶなの森』開発の想い

『ぶなの森』は、環境に積極的に配慮して事業活動を行う企業に投資する投資信託商品で、日本へのSRI導入の初年度とされる1999年、損保ジャパングループが蓄積した環境への取り組みノウハウとその総合力を生かして開発されました。「損保ジャパン環境方針」(p28参照)と、損保ジャパン・アセットマネジメント(株)(以下、「SJAM」)のミッションステートメントにその精神が反映されています。



『ぶなの森』を支えるチーム

投資家と企業を結ぶ環境コミュニケーション

『ぶなの森』のコンセプトに共感する投資家の輪を広げるため、環境コミュニケーションにも力を入れています。

- 週次運用レポートでは環境への先進的な取り組みを紹介。月次運用レポートでは投資株式全銘柄を公開し、組み入れ上位銘柄に環境・一口コメントを掲載。
- 投資家向けに、環境に関する最新情報を掲載した「ぶなの森ニュース」を年4回発行。

また、各企業の環境経営度を分析するための企業アンケートを(株) 損保ジャパン・リスクマネジメントが担当しています。アンケートの回答があった企業には、その取り組みの業界内での相対的なレベルなどがわかる分析資料をフィードバックしています。

損保ジャパン・アセットマネジメント(株)

<http://www.sjam.co.jp/>

『ぶなの森』を支える損保ジャパングループの環境取り組み体制



銘柄選定プロセスと環境ユニバース構築プロセス



具体的なファンドの銘柄選定プロセスにおいて、環境分析からポートフォリオ組成に至るまで、損保ジャパングループ独自のスキームを採用しています。

2007年度 第三者意見

『ぶなの森』『未来のちから』をはじめとする社会的責任投資商品について、全国的な関心の高まりを生かして残高の拡大に結びつけるよう、販社との連携による地方都市での説明の機会をさらに拡大すること。

エコファンドの普及に向けて

■ 取り扱い金融機関数の拡大

1999年のファンド設定以来、全国各地の地銀、信金、労金、証券などの地域金融機関を中心に着実に取り扱い販売会社数が増え、9年目となる2007年度も新たに10社が加わり、115社で販売しています(2008年3月末現在)。こうした販売会社には、環境問題やSRIに関するテーマを盛り込んだ研修を提供しているほか、販売会社と連携した普及活動も展開しています。

■ 確定拠出年金(DC)を通じた

SRIの裾野拡大

2007年度も『ぶなの森』をDC制度の商品ラインナップに採用する企業が増えました。企業の社員が自己の年金資金を運用する際にエコファンドを選択する投資行動につながり、SRI投資家層の裾野拡大に寄与しています。

■ 適格機関投資家向けエコファンドの設定

2006年6月に年金向け、2007年2月には適格機関投資家向けのエコファンドを開発しました。SRIの投資手法は、個人投資家だけでなく企業年金や金融機関などの機関投資家からも注目を集めています。

■ イオン銀行と新たなファンドを開発

2008年4月、SJAMは(株)イオン銀行と共同で、イオン銀行専用ファンドとして運用資産の50%にエコファンドを組み入れた『イオン好配当グリーン・バランス・オープン(愛称:みどりのふたば)』を開発しました。このエコファンドは、イオン銀行店舗で販売が開始されています。今後も環境マインドを共有する金融機関と連携して、SRI投資家層の裾野拡大を目指していきます。

■ 『損保ジャパン・エコ・オープン』

2008年4月、『ぶなの森』に続く環境配慮型のファンドとして、エコと配当利回りに着目した『損保ジャパン・エコ・オープン』を設定しました。

『ぶなの森』への評価

- 2007年4月
『R&I ファンド大賞 2007』
確定拠出年金／国内株式部門
で優秀ファンド賞
- 2008年1月
モーニングスターアワード
『ファンド・オブ・ザ・イヤー 2007』
国内株式部門で優秀ファンド賞
- 2008年4月
『R&I ファンド大賞 2008』
投資信託／国内SRI ファンド部
門で優秀ファンド賞

『ぶなの森』

口数および残高の推移

年度	口数	残高
2006	161億口	195億円
2007	219億口 (36.1%増)	176億円 (10.0%減)

“環境”をテーマに、投資を身近に。

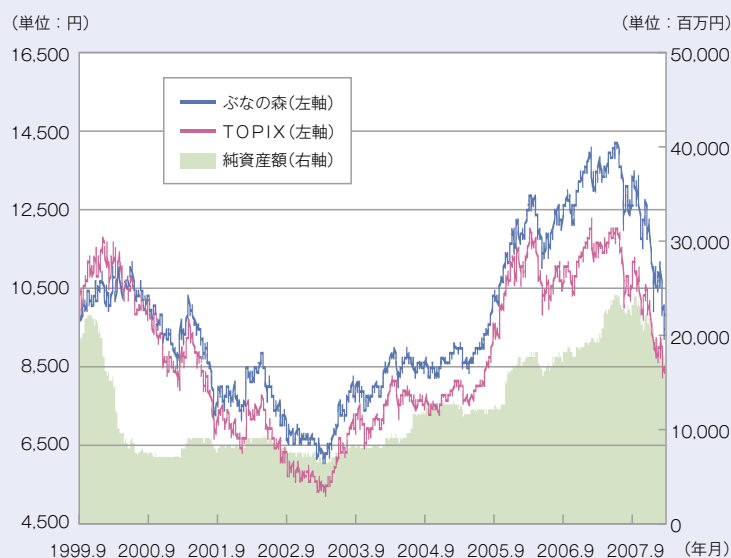


株式会社イオン銀行 商品企画部
小杉 剛雄さん(左) 濱 瑞穂さん(右)

『みどりのふたば』は、イオン銀行のメインのお客さまである主婦の方や若い女性を対象とした、環境をテーマにした投資信託です。日本の金融機関の中でも早くから組織的に環境問題に取り組んでいたこと、数あるエコファンドの中でも『ぶなの森』の運用実績がよかったことから、SJAMさんをパートナーに、オリジナル商品を開発していただきました。

多くのお客さまに投資信託をご理解いただくため、イオン店舗と一緒に環境セミナーを開催するなど、これからも損保ジャパングループさんと連携して普及に努めていきたいです。

『ぶなの森』の運用実績(対TOPIX)



※ 基準価額は、分配金を決算日の基準価額で全額再投資したものと計算し、TOPIXと比較しております。
※ 基準価額およびベンチマークであるTOPIX(配当含まず)は設定日を10,000として指数化しております。

環境関連・社会資本整備への融資や不動産開発、 SRIファンドによってよりよい社会づくりに貢献していきます。

*[PFI]

Private Finance Initiative :
公共施設などの建設、維持管理、
運営等を民間の資金、ノウハウを
活用して行う手法。国や地方公共
団体の事業コストの削減、より質
の高い公共サービスの提供を目指
すもの。

PFI*事業などへの融資

損保ジャパンは、環境問題への取り組みや
社会資本の整備に寄与する事業を行う企業
などへの融資を通じて、よりよい社会づくりに
貢献することに努めています。

2007年9月には、環境関連事業への融
資として、宮城県仙台市の産業廃棄物処理
業者を対象としたプロジェクトファイナンス
(PFI)に参加しました。

また、社会資本整備の分野では、2001年
12月に損害保険会社として初めて「調布市
立調和小学校整備ならびに維持管理および
運営事業」に対するPFI事業向け協調融資
に参加した以降も、さまざまな分野で多数の
融資実績を積み重ねています。

リサイクル事業、風力発電事業、バイオマ
ス発電事業など環境関連事業やPFIなど
の社会資本整備の分野では、今後さらに資
金需要が増加していくことが予想されてお
り、引き続きこうした案件に対する融資に積
極的に取り組んでいきます。

地球環境に配慮した マンションを建設



「プレミアムコンフォート西荻窪」

2008年3月、東京都杉並区に投資用賃
貸マンションの第1号として、「プレミアムコ
ンフォート西荻窪」をオープンしました。地球
環境に配慮した持続可能で快適な建築空間
の創造を基本コンセプトに、敷地内に緑を
効果的に配置するなど自然環境との調和を
目指した建築計画としました。エントランス
の屋上を緑化するとともに、建物の周囲には
約1,560本の樹木を配しました。

現在、2009年3月竣工を目指して都内
において同じ基本コンセプトをもつ第2号投
資用賃貸マンションを開発中です。

SRIファンド『損保ジャパンSRI オープン(愛称:未来のちから)』

『未来のちから』は、2005年3月に発売し
たSRIファンドです。『未来のちから』の投資
先は、「モーニングスター社会的責任投資株
価指数」を構成する銘柄の中から、損保ジャ
パン・アセットマネジメント(株)が株価の割
安度分析を行い選定しています。

発売から3年を経過した『未来のちか
ら』の基準価額は、2008年3月末現在、
TOPIXの値動きを設定来で12.58%上回っ
ています。

CSRに関する企業評価は、NPO法人パ
ブリックリソースセンターが担当し、ガバナ
ンス・アカウンタビリティ、マーケット、雇用、
社会貢献、環境の5項目でCSRを総合的
に評価しています。また、国内金融機関とし
て初めて国産間伐材を活用した用紙で販
売用資料を作成しています。

『未来のちから』口数および残高の推移

年度	口数	残高
2006	13.5億口	16.9億円
2007	13.9億口 (3.4%増)	12.6億円 (25.1%減)

『未来のちから』への評価

●2008年4月

『R&I ファンド大賞2008』

確定拠出年金部門/国内株式型で最優秀ファンド賞



確定拠出年金(DC)事業を通じ、 老後の資産形成をサポートしています。

*[DC]

Defined Contribution :
積立額があらかじめ決まっていて
年金給付額が運用実績によって変
動する年金制度。

導入から6年 実施企業が着実に増加

急速な少子高齢化の進展や株価低迷による運用成績の悪化を背景として、日本の公的年金制度および企業年金制度は大きな転換期を迎えています。そこで、確定拠出年金(DC) *が国民の自助努力による高齢期における所得の確保を支援する制度として、2001年10月に導入されました。

導入から6年余が経過しましたが、雇用形態や高齢期のライフスタイルの多様化に加え、主要な企業年金制度である税制適格年金が2012年に廃止されることもあり、企業における退職金や年金制度の見直しの動きが急速に広がり、確定拠出年金制度を実施する企業が着実に増加しています。

また、制度の税制メリットが周知されるとともに個人で制度に加入される方も徐々に増えています。

このような社会的要請に応えるため、損保ジャパンは損保ジャパンDC証券(株)とともに確定拠出年金事業を展開しています。損保ジャパングループはこの事業を通じて、企業に対して新しい時代に適合した退職給付制度に関する解決策を提供しています。加入者に対しては投資教育や運用報告書の発行など老後資産形成に資する情報提供を行い、国民の生活の安定と福祉の向上に貢献できるよう取り組んでいます。

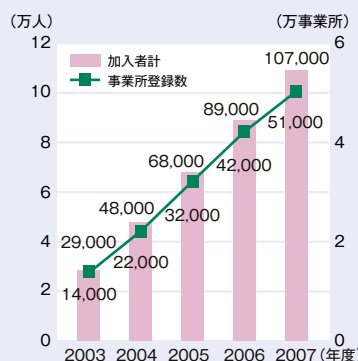
「制度運営に関する企業担当者調査」で 高い評価を獲得

NPO法人確定拠出年金教育協会が、2007年10月、全規約承認企業(総合型は代表企業のみ)2,313社の確定拠出年金制度担当者を対象に行った調査で、損保ジャパンDC証券は、調査項目のうち企業担当者の意識の強い上位10項目、および総合評価3項目の計13項目中、総合評価を含む7項目で1位、4項目で第2位または第3位の評価を得るなどトップクラスの評価を獲得しました。

損保ジャパンDC証券(株)

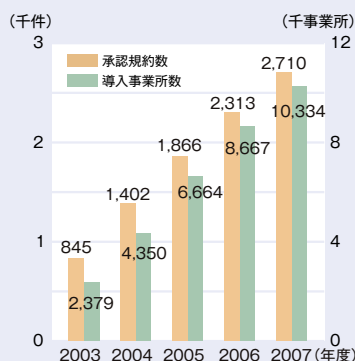
<http://www.sjdc.co.jp/>

個人型DC導入状況

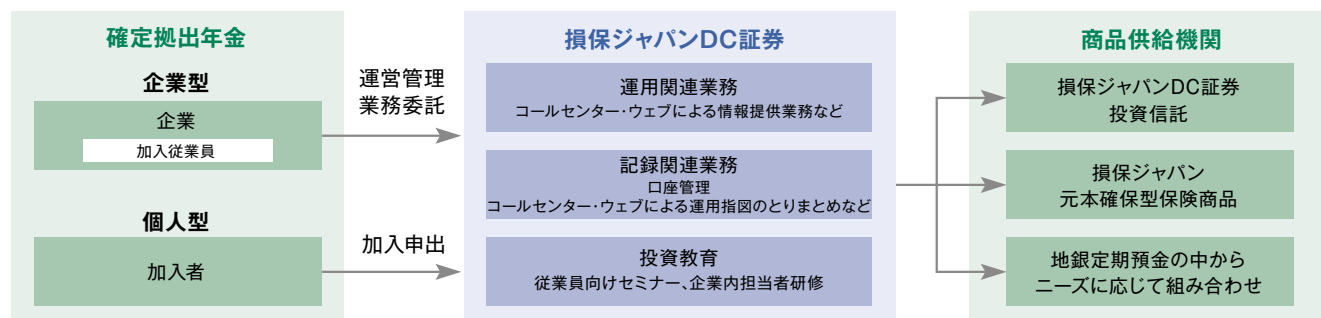


参考:我が国におけるDC導入状況(DC業界全体)。(厚生労働省発表データ)

企業型DC導入状況



確定拠出年金運営管理の仕組み



環境負荷低減のアクションプランである『環境保全行動書』を札幌市に提出し、地域の環境への責任を果たしていきます。地域に深く根づいた地域本部づくりを目指し、地道で全員参加型の社会貢献活動を活性化します。

〔北海道本部〕 本部長 原永 幸治 ➡



日本海海岸清掃、立山マラニックでのボランティア活動など、信越・北陸の各県それぞれで特徴のある環境活動、ボランティアを展開中。社員・代理店が一体となって、さらに地域社会に貢献していきます。

〔信越本部・北陸本部〕 本部長 石塚 雅範 ➡



関東・静岡本部は、富士山を中心に日本を代表する自然環境の中で、地元自治体、J-SA・AIRジャパン会員と協働で、海岸清掃や人形劇「稲むらの火」への協賛による防災CSR活動などを行います。環境・社会の問題を自身の問題として認識し、解決へ向けて自主的に責任ある行動をとります。

〔関東本部・静岡本部〕 本部長 中島 透 ➡



NPOと共同開催のパペットフェスティバルや代理店との車いす清掃の協働活動、「環境デーなごや」「朝倉川清掃」などに取り組みます。本部・支店ひとりひとりの社員のCSRへの意識を強化することで、地域貢献に面としての広がりを持たせていきます。

〔中部本部〕 本部長 光内 俊雄 ➡



特集 12人の地区本部長によるトップコミットメント

～ 木を植える「人」を育てる。～ 私たちは、損保ジャングループの全国の拠点で、社員ひとりひとりが広い視野で自ら考え行動し、持続可能な社会を造っていくことを目指しています。「全員参加」「自主性」「地道・継続」をキーワードに地域社会の一員として、代理店、NPO、市民の皆さまなどとの協働活動を促進しています。全地区本部長のトップコミットメントを報告します。

Materiality 4

すばらしい環境に恵まれた四国の地で働けることを誇りに思い、社員全員の自然を愛し地域に貢献したいと思う心を、より一層大きく育てていきます。協働の森づくり事業の活動定着と各地域における社会貢献活動の取り組み強化も図ります。

〔四国本部〕 本部長 田島 幸広 ➡





東北の豊かな自然との共生・保護・育成という観点で、代理店・自治体などと協働して環境活動に取り組みます。自ら先頭に立つことにより、部店長をはじめとするマネジメント層への意識浸透を図り、「全員参加」「自主性」「地道・継続」をキーワードに、具体的行動にまで発展させていきます。

← 【東北本部】 本部長 石澤 英人



社員ひとりひとりが、地域社会の一員としての自覚を強く持ち、手話講習会の開催、ファイバーリサイクルによる環境保護活動など、さまざまな協働活動を通じて、社会から愛される企業となれるよう自ら行動していきます。

← 【神奈川本部・埼玉本部・千葉本部】 本部長 伊藤 征夫



青梅マラソンでのボランティア、募金による障がい者施設への車いすの贈呈など、それぞれの地域で、主体的・積極的・継続的に社会貢献に取り組む企業文化、社員マインドの醸成を図っていきます。

← 【東京本部】 本部長 布施 光彦



これまで、鴨川清掃、琵琶湖葦刈り、クリーンアップならキャンペーン、和歌山市民1万人大清掃など、代理店、地域の方々、取引先と一体となった環境保全活動に取り組んでいます。今年度は「認識から行動へ」をキーワードに、研修や講演の機会を設け基礎知識を学びながら、より強い行動に結びつけていきたいと考えています。

← 【関西第二本部】 本部長 福井 光彦



大阪みどりのトラスト協会をはじめ地域NPOと協働し、大阪のみどりと神戸の海を守る運動に毎年合計200名を超える社員が参加しています。参加者全員が自然保護の大切さや未来への希望を強く実感しています。

← 【関西第一本部】 本部長 中野 久



社員・代理店が一体となって、各地域の清掃活動や車いすの整備・清掃活動、「とっとり共生の森」事業への参画など、地道で継続的な社会貢献活動に力を入れることで、中国5県のCSR活動を定着させていきます。

← 【中国本部】 本部長 福澤 秀浩



「ラブアース・クリーンアップ」のような九州発祥の活動の取り組みの芽を支店・支社レベルで育てていきたい。その核となる職員が、地域共生を常に考え、実践できるような地域にしたいと思います。

← 【九州本部】 本部長 杉下 孝和

地域における協働の促進

協働の森づくりを通じて、 地域と自然、人とのつながりを広げています。

損保ジャパンは、日本国内のCO₂吸収源としての重要な森づくりを応援しています。私たちひとりひとりが日本の森の現状に関心を持ち、間伐材などの国産材を利用したり、森づくりに関わったりすることによって、気候変動の緩和だけでなく、

地域経済の活性化、生物多様性の保全、災害に強い国土づくりなどにも寄与します。まずは社員や代理店、その家族、さらにはお客さまが森に関心を持ち、地域の方々と交流しながら、森づくりに参加する機会を設けました。

高知県 馬路村 高知支店



2007年1月に高知県、馬路村との間で協定を締結した「損保ジャパンいきいき共生の森」において、社員が参加して間伐体験を実施しました。11月には社員・代理店の家族約80名が参加し、地域の方々と交流しながら、間伐体験のほか、名産の「ゆず」の収穫体験、地域の方の指導によるわらじ作り、曲げわっぱ作りなども体験しました。



香川県 高松市 高松支店



2007年11月、香川県と塩江町森林組合との間で「フォレストマッチング協働の森づくり」の協定を締結、「香川・損保ジャパンの森」と名づけました。同月、高松市塩江町で社員・代理店約60名がヒノキの苗木植林を行いました。今後3年間約0.3haの土地に900本のヒノキを植林していきます。



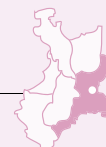
鳥取県 琴浦町 鳥取支店



2007年12月、鳥取県、琴浦町との間で「森林保全・管理協定」を締結、「とっとり共生の森」と名づけました。損保ジャパンの前身「東京火災」創業発起人総代・鶴殿 長(うどのひさし)、初代社長・唯 武連(ゆいたけつら)の出身地である鳥取の地に根づいた深い緑を守るため、今後5年間約41.64haの保有林で植林・間伐などの森林整備を行います。



三重県 津市 三重支店



2008年2月、三重県、津市と「企業の森」事業に関する協定を締結、「損保ジャパンふれあいの森」と名づけました。今後5年間青山高原の市有林約0.41haで植林など森林整備を実施します。3月には社員・代理店約170名が参加し、クリやケヤキなど広葉樹350本の植林を行いました。



森づくり事業協定 記念シンポジウムの開催

損保ジャパンは、地域の自治体との森づくり事業の協定締結を記念して、(財)損保ジャパン環境財団、(社)日本環境教育フォーラムとの共催により、高知、三重でシンポジウム形式による「市民のための環境公開講座」を開催しました。

従来、東京の本社だけで開催していた本講座を、2006年度からは他の地域にも広

げ、環境の面から地域活性化を考える場にしたと取り組んできました。森づくり事業の協定記念シンポジウムは、「学び」だけでなく、自発的な市民の具体的「行動」を促す場になることを願って開催しました。損保ジャパンの社員と家族、代理店が地域の方々とともに豊かな森林の整備の「体感」と、講座を通じて学ぶ「知識」を複合することで、子どもたちを含めて環境活動を実践し持続可能な社会を創っていく「人」を育てることを目指しています。

高知県・馬路村 損保ジャパン「協働の森づくり」記念

森と地域のつながり ― 21世紀の幸せを考える ―

2007年2月17日 高知県高知市 こうち男女共同参画センター・ソーレ

(講師肩書きは当時)



基調講演

清水 國明 氏 タレント、自然暮らしの会代表

パネリスト

橋本 大二郎 氏	高知県知事
上治 堂司 氏	馬路村村長
上岡 克己 氏	高知大学人文学部教授
あん・まくどなると 氏	宮城大学助教授、作家

三重県 「損保ジャパンふれあいの森」協定記念

美(うま)し国・三重の森と海を語る

2008年2月2日 三重県津市 三重県総合文化センター

(講師肩書きは当時)



基調講演「森から未来をみる」

C.W.ニコル 氏 作家、(財)C.W.ニコル・アフアの森財団理事長

パネリスト

速水 亨 氏	速水林業代表、(社)日本林業経営者協会会長
木村 政生 氏	林業博士、元神宮司宮林部長
大西 かおり 氏	NPO法人 大杉谷自然学校校長
石原 義剛 氏	海の博物館館長

財団と社員参加のボランティア組織が有機的に連携し、 地域との協働を推進しています。

損保ジャパン社会貢献方針

損保ジャパンは、「良き企業市民」として社会とともに生きる企業をめざし、グループをあげて積極的に社会貢献活動を実践するとともに、グループ社員が個人として自主的に参加し行動する社会貢献活動を支援します。

〈2つの視点〉

1. 企業として行う社会貢献

損保ジャパングループとして社会と幅広いステークホルダーに価値をもたらす、グループの企業価値向上にも資する、継続的な社会貢献活動を行います。

2. 社員ひとりひとりが行う社会貢献の支援

社員が社会活動に自主的に参加し行動するよう、マインド醸成と制度づくりに努めるとともに、「損保ジャパンちきゅうくらぶ」を中心とした社員のボランティア活動を支援します。

〈3つの重点分野〉

実績と成果を積み重ねてきた3分野を中心に取り組みます。

福祉

美術

環境

※「社員ひとりひとりが行う社会貢献」は分野を限定しません。

2002年10月22日制定

【損保ジャパングループ】

《企業として》の社会貢献

福祉 美術 環境

《社員ひとりひとり》の社会貢献

損保ジャパン「ちきゅうくらぶ」

パートナー
シップ

市民社会組織
(NPO)

社会貢献方針

損保ジャパンでは、2002年10月に策定した「社会貢献方針」で、〈2つの視点〉と、〈3つの重点分野〉を定めています。活動の推進にあたっては、専門性をもって活動しているNPOとの連携を重視しています。

■ 企業として

損保ジャパングループとして積極的に社会貢献活動に取り組んでいくこと、また社員が自主的に社会貢献活動に参加し行動できるよう、意識の醸成と制度面での支援を行うことを明確に打ち出しました。

企業として実践する社会貢献活動は、「福祉」「美術」「環境」の3つを重点分野とし、主に(財)損保ジャパン記念財団、(財)損保ジャパン美術財団、(財)損保ジャパン環境財団の3つの財団を通じて、NPOとも連携しながら、さまざまな活動を展開しています。

■ 社員ひとりひとりとして

社員ひとりひとりが行う社会貢献活動は、1993年に発足した社員のボランティア組織「ちきゅうくらぶ」を中心に展開しています。全社員がちきゅうくらぶのメンバーとなり、全国各地で地域のニーズに合ったボランティア活動を実施しています。

プログラム選定のガイドライン

1. 社会貢献の基本方針

〈2つの視点〉と〈3つの重点分野〉に相当するか。

プログラム
A

プログラム
B

プログラム
C

プログラム
D

プログラム
E

プログラム
F

3. 社会貢献支出ガイドライン

継続的な社会貢献活動を実施していくため、経営指標とリンクした社会貢献に関する支出ガイドラインを定めています。

2. 個別プログラム選別のための評価基準

現在実施中もしくは今後活動を予定している社会貢献プログラムについて、「2つの側面」「8つの評価項目」で評価を行い、取り組みの優先順位を決定しています。

〈1〉社会への寄与という側面からみた評価

①公益性 ②独自性 ③先進性 ④拡張性 ⑤地域への貢献 ⑥パートナーシップ ⑦人づくり

〈2〉事業活動への寄与という側面からみた評価

⑧イメージアップ

《企業として》 3つの財団による活動

■ 損保ジャパン記念財団

1977年に設立された損保ジャパン記念財団は、福祉の最前線で活躍する団体への支援を行う「社会福祉事業」、研究助成および講演会や叢書の発行を行う「福祉・保険等諸科学の研究支援事業」、ならびに社会福祉文献表彰による「人材育成事業」を3本柱として取り組んでいます。設立以来、助成総額は19億円、支援団体数延べ1,700団体、支援研究者延べ291名、発行書籍76冊にのぼり、そのほか各種講演会・シンポジウムの開催などを行ってきました。



(財) 損保ジャパン記念財団

<http://www.sompo-japan.co.jp/foundation/>

■ 損保ジャパン美術財団

1976年に設立された損保ジャパン美術財団は、「損保ジャパン東郷青児美術館」の運営を中心に、芸術・文化の向上や青少年の教育のための活動などに力を入れています(p74参照)。

損保ジャパン東郷青児美術館

<http://www.sompo-japan.co.jp/museum/>

■ 損保ジャパン環境財団

1999年に設立された損保ジャパン環境財団は、CSOラーニング制度を中心とした「人材育成事業」、市民講座などを行う「啓発普及事業」、環境プロジェクトの資金助成をする「環境保全事業」や「学術研究助成事業」などに取り組んでいます(p33参照)。

(財) 損保ジャパン環境財団

<http://www.sjef.org/>

《社員ひとりひとり》の活動

■ ちきゅうくらぶ

全社員がメンバーとなる「ちきゅうくらぶ」を中心に、全国各地で地域の特性にあわせたボランティア活動を展開しています(p56-57参照)。

■ ボランティア休暇・休職取得者数

	2005年度	2006年度	2007年度
休暇*1	9人	7人	16人
休職*2	0人	0人	0人

*1: 月2日以内かつ年間20日以内。

*2: 6か月以上最長3年以内、勤続4年以上。

■ ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド

社員有志が、毎月の給与から一口100円以上の任意金額を寄付し、「ちきゅうくらぶ」が行う社会貢献活動などに役立てるファンドです。2007年度は5,807名が参加し、平均参加額は230円で、ファンドの総額は約2,000万円になりました(前年度繰越分などを含む)。各地区が企画したボランティア活動にかかる費用や、災害支援、メンバーが応援するNPO団体への寄付などに活用されました。1999年の設立以来の寄付累計額は、約1億3,500万円になりました。

2007年度社会貢献ファンド支出の内訳

地区企画ボランティア活動支援	161,335円
ボランティア活動費用支援	339,959円
NPO団体支援	4,350,000円
広域大規模災害支援	730,880円
財団を通じたNPO等への寄付 (損保ジャパン環境財団、損保ジャパン記念財団、損保ジャパン美術財団への寄付。「CSOラーニング制度」や福祉団体の基盤強化などに活用)	7,500,000円
事務経費(振込手数料、印刷代ほか)	438,615円
次期繰越金	6,461,795円
合計	19,982,584円

損保ジャパン記念財団 2007年度の実績

NPO法人	
設立支援	50団体
基盤強化支援	11団体
自動車購入費助成	10団体 931万円

※障がい者の在宅福祉活動を担う団体に対し、1団体100万円の自動車購入費を助成

会合費	10団体 300万円
-----	---------------

※障がい者団体の組織強化を目的に、会合費などの活動を助成



2008年3月『損保ジャパン記念財団三十年のあゆみ』を発行しました。



寄付先のNPO団体から感謝の言葉をたくさんいただきました。

各地のちきゅうくらぶのメンバーがそれぞれの地域で 継続的な活動を通じて社会や子どもたちとのつながりを深めています。



横浜人形の家での防災人形劇教室のチラシ

*国際惑星地球年 (IYPE)

地球の科学のおもしろさと大切さを世界中の人々に知ってもらうために、ユネスコと国際地質科学連合が中心になって取り組んでいる国際的プロジェクト。

人形劇「稲むらの火」で 防災教育活動を広げる

「稲むらの火」は、安政元年の大地震の際、津波に気づいた庄屋が、自分の貴重な稲を燃やして危険を知らせ村人を津波から救ったという実話をもとにつくられた民話です。阪神淡路大震災を体験した損保ジャパンの社員は、この民話を人形劇にして上演しようと、静岡県の人形劇団に働きかけ、2003年6月に「人形劇プロジェクト稲むらの火」を立ち上げました。以来、全国各地で30回を超える公演を行い、8,000名を超える親子に、地震・津波が起きたときの心得や、助けあうことの大切さを伝えてきました。

2007年度は6月に横浜人形の家で、人形劇「コン太の稲むらの火」が、養護学校卒業生からなる劇団によって上演されました。11月に横浜で行われた「2007防災フェア in KANAGAWA」にも参加し、地域の防災力を高める大切さを訴えました。

2008年4月には、損保ジャパンと、損保ジャパン代理店の(株)エリアサポートジャパン302企画室、ヤマサ醤油(株)の3社が、小中学生の防災意識や道徳心を高めてもら

おうと、鉾子市教育委員会に「稲むらの火」の紙芝居やDVDを寄贈しました。

国際惑星地球年に日本代表として展示

「稲むらの火」は、子どもたちの心に響く防災教育として、国際的な広がりを見せています。

スマトラ沖地震直後に開催された2005年1月の「国連防災世界会議」の関連事業として人形劇が披露され、国内外の注目を集めました。その後、バングラディッシュ、インドなどアジア8か国に向けて絵本が制作されました。国際惑星地球年(IYPE)*がスタートした2007年には、ユネスコ本部(パリ)で行われた展示会にIYPE日本委員会の推薦で出品され、人形劇を用いたユニークな防災教育のモデルとして全世界で紹介されました。



2007年6月、横浜人形の家での防災人形劇教室



大阪ぶなの森守ろう運動

森林保全活動の 「地道・継続」の大切さを実感

関西第一本部ちきゅうくらぶが取り組んでいる「大阪ぶなの森守ろう運動」は、2007年度で8回目。活動場所である「和泉葛城山」のぶなの森は、日本のぶな林の南限として大正12年に天然記念物に指定されましたが、当時1,800本以上あったぶなの木が現在では700本にまで減っています。そこで2000年から始まったのがこの活動です。

当初、「大阪みどりのトラスト協会」が緑の保全活動の企業ボランティア募集を呼びか

け、関西本部(当時)ちきゅうくらぶが名乗りをあげました。以来、同協会の指導のもと、毎回総勢100名あまりの社員とその家族、代理店が自主的に参加し、ぶなの成長に合わせた作業を行っています。2007年度はぶなの幼木の保護ネットを取り外して支柱を立てる作業や、苗木への施肥を行いました。10年以上経っている木でもまだ腰ぐらいの高さのものもあり、この木々が太木となり森をつくるためには長い年月がかかることが、一本一本に付けられた印でわかります。社員たちはこうした毎年の活動を通じて森林保全活動の「地道・継続」の大切さを実感しています。

タイの子どもたちの健康と 教育環境の向上に貢献

損保ジャパンタイ社は、2004年からタイにおける教育学習活動の品質向上を目的とする寄付を継続しています。2007年度は、タイの農村地帯に住む子どもたちの生活レベル向上(教育、健康、環境改善など)を目的とした王室プロジェクト(基金)に25万バツの寄付を行いました。この資金により、損保ジャパンタイ社の名前を記した教育センターがミャンマーとの国境付近に建設されます。

「空飛ぶ車いす」運動への 協力と世界各地での寄付活動

ホーチミン駐在員事務所では、2003年6月から日本社会福祉弘済会が応援する「空飛ぶ車いす」運動に協力しています。ホーチミンへの旅行者が持ち込む中古の車いすをホーチミン空港または滞在ホテルで受け取り、ホー

チミン市および近郊の貧しい身体障がい者に手渡ししています。2007年度は3台、通算で27台の車いすの寄付に立ち会いました。

その他の寄付活動として、アメリカ、ブラジルをはじめ世界各地の損保ジャパングループ会社が参加し、クリスマスや季節感のあるチャリティなど、それぞれの地域に根ざした活動を行っています。

献血活動への参加

損保ジャパンインドネシア社は、2005年にスマトラ沖で発生した津波の被災者支援をきっかけに、CSR推進組織「ソンボブドゥリ」を設立。以来毎年さまざまな社会貢献活動を行っています。2007年度は事務所があるビルの他の企業にも働きかけて、総勢25社101名が献血活動に参加しました。また、ブラジルの南米安田社も約70名の職員が同様の献血活動に参加しています。



2008年1月、寄付式典に出席した損保ジャパンタイ社の服部社長は、タイ王妃に謁見しました。



「空飛ぶ車いす」

2007年度のその他の海外活動

社名	取り組み内容
損保ジャパンアメリカ社 (ニューヨーク)	2007年5～7月、「Habitat for Humanity」が主催する低所得者層向けの住居建築に参加。
	2008年3月、「Fire & Safety Bowl」(地域の子供達に防災の知識などを深めてもらう活動)に参加し、寄付を実施。
	毎年12月、「Salvation Army」が主催する「Christmas Toy Drive」活動に従業員が任意で参加。恵まれない子どもたちにおもちゃをプレゼント。
南米安田社 (サンパウロ)	2007年10月、従業員に呼びかけ、延べ64人が献血に協力。
	2007年のクリスマスでは、130人が参加し、経済的に恵まれない子どもたちへ服、おもつなどを提供。
ベルジャヤソンボ社 (クアラルンプール)	2008年1月に「ベルジャヤCSRカーニバル」を開催、従業員基金の強化運動とした。ベルジャヤソンボもブースを出し、商品展示。参加費用はグループ各社から拠出。
損保ジャパンタイ社 (バンコク)	毎年、事務所が入居しているビルが行っている寄付活動に参加。
	年に数回赤十字を招いて献血を実施。
	2007年11月のタイ国王生誕80年慶祝事業に10名が100,000バツを寄付。
	2007年12月、僧侶の着るローブのための10,000バツを寄付。
損保ジャパンサービス社 (バンコク)	使用しなくなった機器(コンピューター、プリンター、湯沸し機)を毎年寄付。
	毎年、事務所が入居しているビルが行っている寄付活動に参加。
	年に数回赤十字を招いて献血を実施。
損保ジャパン中国社 (大連)	東北財経大学金融学院の優秀な教師、学生への奨励および経済的に恵まれない学生への支援などを目的に「奨教・奨学金基金」を毎年提供。
	中国保監会、大連保監局が保険普及を目指して積極的に推進している大連市立小・中学校への保険教育導入活動に対して、毎年協賛金を提供。
ウィリアムS.T.リー・ インシュランス社(香港)	2007年4月、NGO主催のTree Tending Field Work(森林保護事業)に協賛し、2,000香港ドルを寄付。

2007年度も「ちきゅうくらぶ」が中心になって、北海道から沖縄まで、294件の活動を展開しました。

本社ビル

- 新宿区内の特別支援学級児童による「連合作品展」開催
- 特別支援学級児童と社員ボランティアとの社員食堂体験
- 国際NPOや共同作業所と社員ボランティアによるフェアトレード商品やグッズ販売
- 「ちきゅうくらぶ手話コーラス隊」地域でボランティア
- 「手話講習会」開催
- 530(ゴミゼロ)デー
- 新年年末クリーン大作戦
- 新宿打ち水大作戦



- 就労センター「街」・スワンベーカーリーと共同で焼きたてパン販売
- 不要になったカレンダー・手帳の収集寄付
- 「KIDSボランティア」に参加し、東京ディズニーランドでボランティア
- 使用済み切手・プリペイドカードなどの収集

事務本部ビル

- 障がい者のためのパソコン教室開催
- 小金井公園の清掃
- 「地球温暖化ストップ&キャンドルナイト」に参加
- 地域の環境活動で当社作成の環境アニメ「地球号の冒険」上映
- 共同作業所との物品販売およびブックオフ
- NPO団体によるフェアトレード商品販売

中国本部

- 中国本部**
 - 第13回ひろしま駅伝ゴミ拾いボランティア
 - ひろえは街が好きになる運動
 - ごみゼロ・クリーンワーク
 - 平和記念公園一斉清掃
 - 打ち水大作戦(ひろしま2007)
 - 「手話教室」開催
 - CO2削減/ライトダウンキャンペーン
 - 「環境の日」ひろしま大会参加
 - 24時間テレビ「愛は地球を救う」でボランティア
 - 一本のたすきをつないでチャリティラン
 - 広島市地球温暖化ストップフェアで身近な環境問題の紙芝居などを製作・実施
 - 4つの授産施設・作業所によるグッズ販売
 - 使用済み切手の収集寄付
 - 古本・CD・ビデオ・古着などの収集寄付
 - ブックマジック実施
- 鳥取**
 - 春と秋の鳥取砂丘一斉清掃
- 鳥取・島根**
 - ペットボトルキャップ回収
- 島根**
 - 穴道周辺清掃
- 岡山**
 - 車いすの整備・清掃
 - 西川緑道公園上流から支店ビルまでの清掃と献血
 - 「小さな親切運動」で岡山市内の清掃
 - チャリティゴルフコンペで「あしなが育英会」へ寄付
- 広島**
 - 車いすの清掃・整備ボランティア
- 山口**
 - 下関駅・会社周辺の清掃
 - 清掃ボランティア
 - 新潟県中越沖地震義援金の寄付

九州本部

- 九州本部**
 - ラブアース・クリーンアップ福岡西公園
 - チャリティバザー、共同作業所グッズ販売
 - 献血運動
 - 使用済み切手・プリペイドカードの収集寄付
- 福岡中央**
 - 飲酒運転撲滅のため、映画「Oからの風」へ寄付
 - 地域子供安全パトロール車を展開
- 九州中央・佐賀**
 - 高校総体総開会式で「打ち水」ボランティア
- 九州中央**
 - 旧エイブルランド周辺清掃
 - チャリティバザー開催・収益寄付
 - 古本売却・収益寄付
 - 大牟田交通安全協会へ寄付
- 北九州**
 - 北九州市主催「ごみゼロ運動」に参加
 - 「世界の子どもへワクチンを日本委員会」へ寄付
 - チャリティゴルフコンペで募金
 - 使用済み切手の収集寄付
- 長崎**
 - 車いす清掃ボランティア
 - 社会福祉施設の清掃
 - 長崎ビル周辺の清掃
 - 赤い羽根共同募金
 - 使用済み切手・プリペイドカードの収集寄付
- 大分**
 - 別府大分毎日マラソン大会で場内外整備ボランティア
 - 日本列島クリーン大作戦
 - 書き損じハガキ収集寄付
 - プルタブ回収運動
 - 手話サークル主催「災害研修会」で災害体験を講演
 - 地域安全パトロール隊として「こども連絡車」の取組実施
- 熊本**
 - 病院で車いすの整備・清掃
- 宮崎**
 - 老人ホーム施設建物と窓の清掃
 - 献血運動
- 鹿児島**
 - 身障者団体のマイカー無料点検サービス
 - 「おはら祭」に参加
 - 使用済み切手・プルタブの回収運動
- 沖縄**
 - 「子供110番の家」活動
 - 「地域安全パトロール」実施



北陸本部

- 金沢**
 - 津幡の老人施設で車いす修理
 - 「クリーン・ピーチいしかわ in はくさん」で清掃
 - 内灘海水浴場の清掃
 - 能登半島地震 義援金
 - 献血運動
 - 使用済み切手・プリペイドカード収集寄付
- 富山**
 - 立山マラニックで清掃ボランティア
 - NHK歳末たすけあいチャリティ募金へ寄付
 - 使用済み切手・書き損じハガキの収集寄付



- 金沢百万石祭に参加
- 福井**
 - 地域一番プロジェクト・福井市内の繁華街清掃
 - 公民館へ本を寄付
 - 福井県しあわせ基金へ寄付
 - 献血運動

関西第二本部

- 京都**
 - 「小さな親切運動」鴨川クリーンキャンペーン
 - 献血運動
- 奈良**
 - ふるさと美化運動2007 クリーンアップならキャンペーン
 - 「第33回あしながPワーク10」へ参加
 - 東大寺整枝園への福祉用具などを寄付
 - 「クリーンキャンペーン」で店舗周辺清掃
 - チャリティゴルフで寄付
- 滋賀**
 - 琵琶湖ヨシ刈り
 - 琵琶湖を美しくする運動
 - 彦根城 桜庭(井伊大老銅像付近)の清掃
- 和歌山**
 - 和歌山市民運動「1万人清掃ボランティア」
 - 献血運動
 - 使用済み切手・プリペイドカードの収集寄付

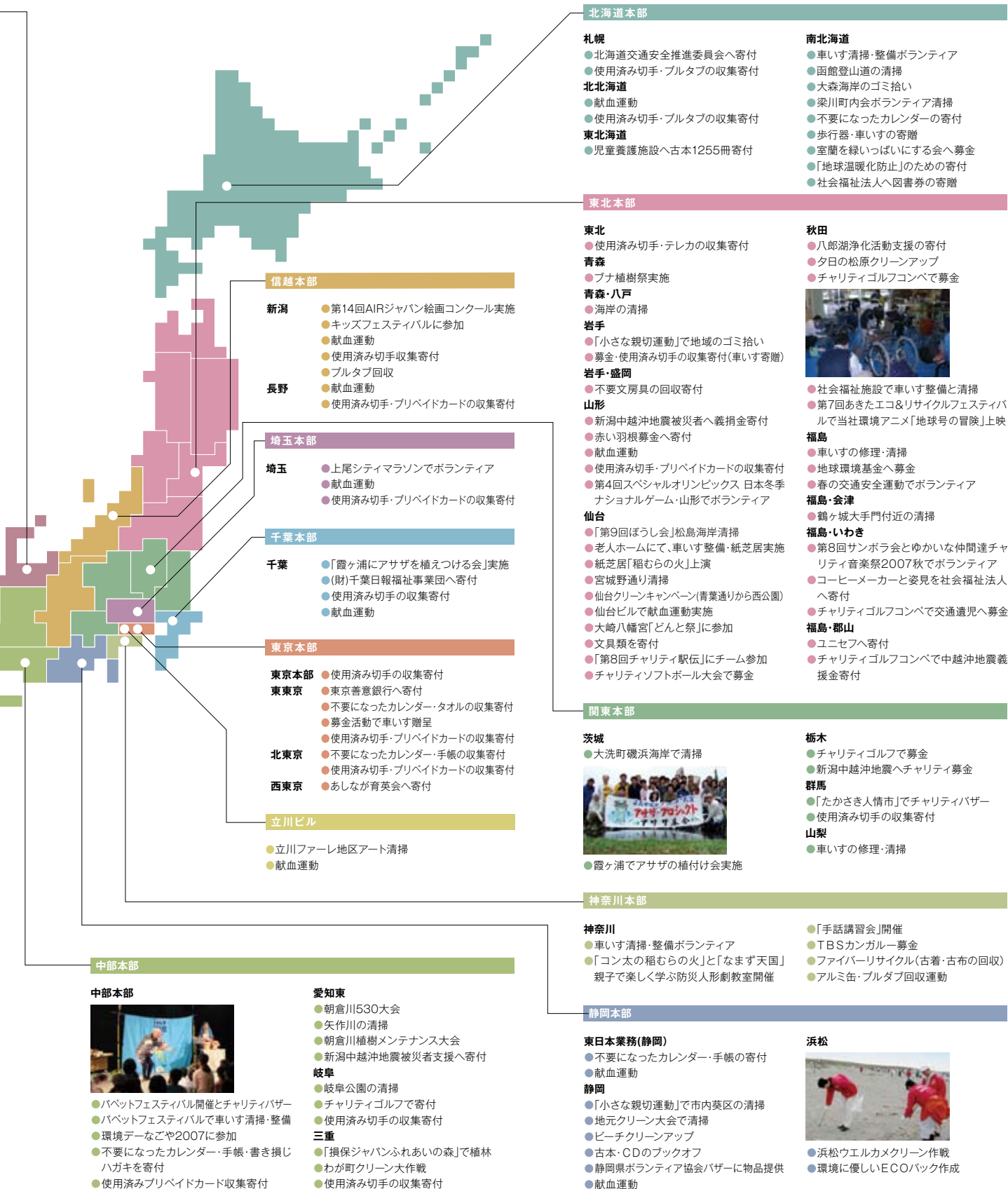
関西第一本部

- 関西第一本部**
 - 第8回 大阪ふなの森守ろう運動
 - 御堂筋彫刻の清掃
 - 献血運動
 - チャリティバザー&スワンベーカーリーのパン販売
 - 須磨ビーチクリーンアップ
 - 御堂筋の彫刻と平野町街園の一斉清掃
 - 御堂筋打ち水大作戦2007
 - NPO主催のフェアトレードフェアで社員ボランティア
 - 使用済み切手・プリペイドカードの収集寄付
- 北大阪**
 - 新潟県災害対策本部へ寄付
- 北大阪・南大阪**
 - 「クリーン大阪2007」世界陸上に向けて 淀屋橋・心斎橋の清掃
- 南大阪**
 - 使用済み切手・プリペイドカードの収集寄付
 - 不要な衣類品を寄付
 - 新潟県災害対策本部へ寄付
- 兵庫**
 - 歳末助け合い募金へ寄付
 - 新潟中越沖地震義援金寄付
- 神戸**
 - 交通遺児援護金寄付

四国本部

- 四国本部**
 - 中央公園クリーン作戦
- 高松**
 - 「香川・損保ジャパンの森づくり」で植樹
 - 障がい者就労支援施設「あじさい」パン販売
 - 使用済み切手の収集寄付
 - アルミ缶・プルタブ回収運動
- 徳島**
 - 北の脇海岸の清掃
 - 「小さな親切運動」新町川周辺の清掃
 - アルミ缶・プルタブ回収運動
- 愛媛**
 - 「悠・遊ガーデン制度」で植栽ボランティア
 - 「地球にやさしいお買物運動」エコバッグ持参運動
 - プルタブで車いす寄贈
 - チャリティゴルフコンペで寄付
 - 愛媛の森林基金へ寄付
- 高知**
 - 「いきいき共生の森」活動 馬路村森林間伐
 - 「秋のまちを美しくする運動」で清掃
 - 献血運動
 - 使用済み切手・プリペイドカードの収集寄付
 - アルミ缶・プルタブ回収運動





「お客さまの声」を 会社経営に生かす取り組みを強化しました。

* [VOC]
Voice of Customer
(お客さまの声)

お客さまの声を第一に考える

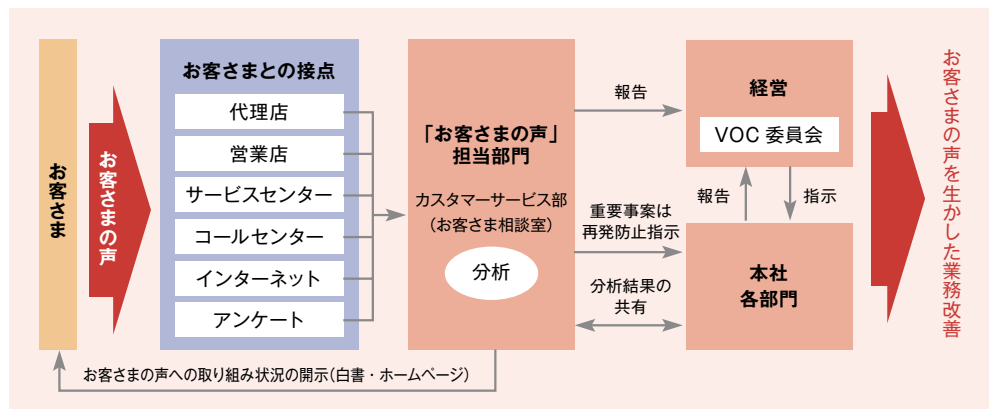
損保ジャパンでは、お客さまから寄せられた、お問い合わせ、ご意見、苦情といったあらゆる「お客さまの声」を業務改善へとつなげる仕組みを構築しています。

2008年度は、社長直轄の「カスタマーサービス部」を新設し、お客さまからの苦情にいていねいに対応していくとともに、苦情の発生原因の分析、再発防止措置の検討、実施の指示、業務運営の見直しなど、関連部署とも連携しながら苦情の抜本的な解決を図っています。

2007年度は新たに、経営陣がお客さまの声について議論する「VOC*委員会」を設置し、全社でお客さまの声を会社経営に生かす取り組みを強化しています。

なお、お客さまからの苦情の受付状況は、四半期ごとに当社ホームページ上に開示しています。また2007年度から、お客さまの声への取組状況をまとめた「お客さまの声白書」の発行を開始しました。

お客さまの声を会社経営に生かす仕組み

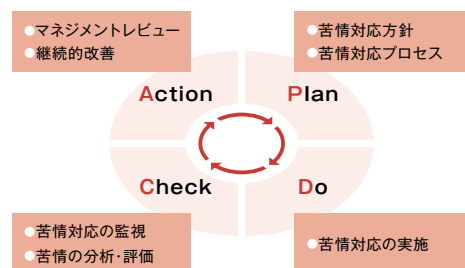


ISO10002 自己適合宣言

2008年4月1日、苦情対応マネジメントシステムの国際規格ISO10002に適合した苦情対応の仕組みを構築し、同規格への適合宣言を行いました。また、グループ会社である損保ジャパンひまわり生命保険(株)も適合宣言を行いました。

苦情は単に解決することで終わりではありません。今後も、苦情を含むお客さまの声を業務・商品・サービスの品質向上に積極的に生かし、お客さま満足の向上に向けた継続的な取り組みを進め、PDCAのサイクルで見直しとステップアップを図っていきます。

苦情対応のPDCAサイクル



2007年度 お客さまからの苦情受付件数

苦情の区分	商品・募集行為	契約管理	事故対応・保険金支払	接客態度等、その他対応	合計
2007年度	4,253件	4,495件	8,762件	2,830件	20,340件
2006年度	2,141件	2,119件	7,690件	1,752件	13,702件

2007年10月に苦情として取り扱う範囲*を拡大しました。より多くのお客さまの声を苦情として受け止め、幅広く収集・分析することで業務プロセスの改善や商品・サービスの向上に生かす取り組みを始めています。これにより、受付件数は前年度比で大幅に増加しました。

*苦情として取り扱う範囲：損保ジャパンの事業活動全般に対してお客さまが当社に不満を申し出られたもの。

お客さまの万が一の保障だけでなく 毎日の健康管理をお手伝いするサービスを開始しました。

全契約者に 健康管理サービスを無償提供

現在、厚生労働省が打ち出している医療制度改革の基本方針として、国をあげて「予防医療」への取り組みが進んでいます。なかでも、高血圧・肥満・脂質異常・高血糖などの生活習慣病が複合している状態であるとされるメタボリックシンドロームについては、2008年4月から「特定健診・特定保健指導*」が始まり、高い関心が集まっています。

健康管理をきちんと行うことで生活習慣病は改善可能であると考えられていますが、一般の方々が容易に健康管理サービスを受けられる状況には至っていないのが現状です。

そこで、損保ジャパンひまわり生命保険(株)では、お客さまが「健康で豊かな生活」を実践する一助となるように、2007年10月から、個人保険にご加入になっているすべてのお客さまに対するウェブを活用した健康管理サービスの無償提供をスタートしました。これにより、生命保険という「万が一」のための保障だけでなく、健康増進のための積極的なサービスをご契約者に届けることができるようになりました。今後、本サービスを通じて、お客さまとのコミュニケーションの機会も広がっていきます。

損保ジャパンひまわり生命保険(株)

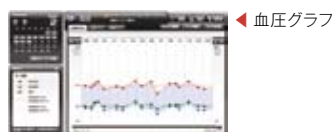
<http://www.himawari-life.com/>

*【特定健診・特定保健指導】
2008年4月から生活習慣病の予防や医療費の削減を目的として、国がかかげた政策。

健康管理 3 つのサービス

ウェブで健康管理

体重、体脂肪率や血圧などの体況データを入力することでデータ管理ができます。わかりやすいグラフでも表示可能。



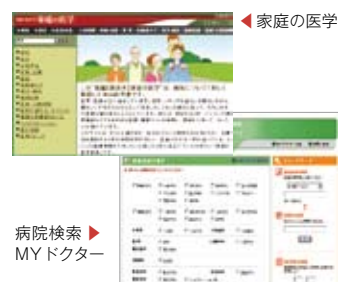
電話・Eメールで 健康相談

健康に関して専門家に電話やEメールで相談できます。



健康情報の提供

ドクターのコラムやメンタルヘルスに関する情報を掲載しているほか、健康に関する情報も簡単に検索できます。



高品質な事故対応サービスを目指し、 人員配置や教育体制を見直しました。

事故対応サービスにおける 一層の品質向上に向けて

損保ジャパンでは、2006年度の行政処分以降、お客さまからの信頼回復に向けて、基盤整備に重点を置き、適正な業務遂行の徹底と保険金支払管理態勢の整備を進めてきました。2007年度は、前年度に構築した基盤をもとに教育体制の強化やお支払いプロセスの見直しなどを行い、事故対応サービスの品質向上に力を注ぎました。

2008年度は、これまでに強化してきた体制と基盤のもと、高い専門性を発揮した高品質なサービスの提供に努めます。



拠点から、251拠点へと体制の強化を行いました(2008年4月現在)。

また、保険金のお支払い業務に携わる専門の職員を2007年度の約8,600名から、2008年度は約9,200名に増員します。

● 教育体制の充実

SCで働くひとりひとりの職員がお客さまにきめ細かな対応を行えるよう、教育体制を整えています。2006年7月からは本社にトレーニングセンターを設置し、新任SC職員を中心とした集合研修を実施することで、業務知識の向上およびお客さまサービスの向上を図っています。さらに、全国各地の教育スタッフを増員するとともに、2007年4月には各都市部に教育専用の組織を設置し、一層の教育体制の強化に努めています。

* [SC]
サービスセンター。全国の事故対応サービス拠点。

● SC*体制・要員の強化

お客さまに万が一の事故が発生した場合の対応窓口がSCです。SCは事故発生時のサポートや保険金のお支払いなど、直接お客さまに接する機会が多いだけに、お客さまへのサービス提供のための最前線に位置するといえます。

そこで、事故発生時にお客さまを十分にサポートし、「適切な保険金お支払い」ができるよう、全国のSC拠点を、2007年度の233

SC品質向上3か年計画

	Step 1 2006年度	Step 2 2007年度	Step 3 2008年度
課題	● 早期信頼回復に向けた適正な業務遂行の徹底と基盤整備	● 漏れのない保険金請求のご案内と適切な保険金のお支払いのさらなる取り組み ● お客さま目線での丁寧な事故対応サービスの提供 ● 苦情の未然防止と発生時の迅速対応	● 06年度、07年度に強化したSC体制のもと高い専門性を発揮した高品質な事故対応サービスの提供
目標	1. お客さま第一を実践した漏れのない保険金請求のご案内 2. 適切で漏れのない保険金のお支払い	1. 教育体制の強化 2. お支払いプロセスの見直し	1. お客さまへの漏れのない丁寧な対応 2. 適切な事故対応による苦情発生時の未然防止
具体的な取り組み	■ SC職員の増員 ■ トレーニングセンター室の設置	■ 質の高い事故対応サービスを提供するための適切な人員配置基準の設定 ■ 社員教育、研修のインフラ整備	■ 電話対応の品質向上等、お客さま対応力の強化 ■ 教育体制のさらなる強化
	05年度→06年度 約700名増員	06年度→07年度 約700名増員	07年度→08年度 約600名増員

2008年度は、把握してきた改善点をふまえて研修内容をさらに充実させ、教育面の一層の強化を図ります。

● わかりやすい請求案内の作成

お客さまにお支払い対象となる保険金を漏れなくご案内する取り組みとして2008年5月から新「保険金請求のご案内文書」の発送を開始しました。

新「保険金請求のご案内文書」は自動車保

険の事故のご連絡をいただいたお客さま向けの文書で、お客さまひとりひとりの事故内容およびご契約内容に応じて、お支払いできる可能性のある保険金をわかりやすく表示することにより、漏れのない保険金請求のご案内を行うことを目的としています。

今後も、お客さまに適時適切に保険金をお支払いするため、お客さまの目線に立った事故対応サービスの提供に取り組みます。

保険金支払管理態勢の強化

● 保険金等審査会の設置・開催

保険金お支払いの公正・適切性を確保するために、2006年9月「保険金等審査会」を設置しました。審査会は社外から招聘した法律・医療などの専門家の委員で構成されており、毎月1回社外委員を中心に審議を実施しています。2007年7月からは新たに消費者団体の代表も委員として参画しています。

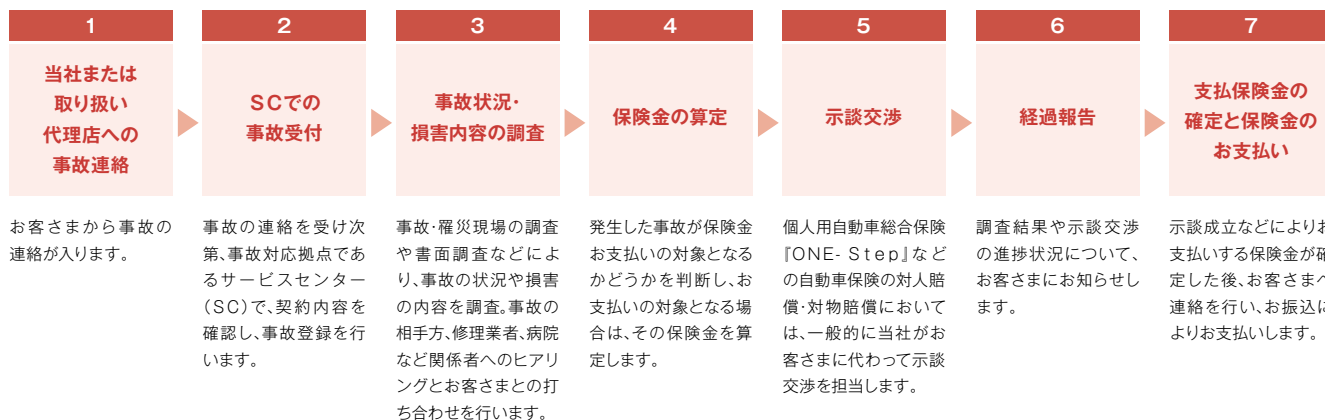
また、2007年1月からは顧問弁護士などで実施する本部審査も開始し、一層の保険金お支払いの公正・適切性の確保に努めています。

● 第三分野商品の適切な保険金お支払い

医療保険について全国の病気に関する保険請求を集中的に審査し、医療保険の保険金お支払いの公正・適切性を確保するため、2006年12月に「医療保険室」を設置し、専属の医師、専門知識を持つ医療調査担当者などを常置しています。

また、その他の第三分野商品についても、始期前発病の認定および告知義務違反を理由とする契約解除の判断基準および確認手順の明確化を図るため、本社に「第三分野サポートチーム」を設置し、認定や判断の適切性を事前に審査する体制を構築しています。

保険金お支払いまでの一般的な流れ



代理店と一体となって 「お客さま第一」を実践しています。

損保ジャパンの主な代理店組織

損保ジャパンには、代理店同士が互いに情報を共有し、切磋琢磨することで、より高いサービス水準を目指す代理店組織があります。主な組織は次のとおりです。



J-SA

会員代理店数 2,288 店
一定規模で生命保険・損害保険の総合販売を行う損保ジャパン専属プロフェッショナル代理店の全国組織
<http://www.j-sa.net/>



AIR ジャパン

会員代理店数 3,283 店
一定規模の自動車整備事業者を対象とする兼業代理店の全国組織
<http://www.air-japan.jp/>

(数値は2008年4月末現在)

代理店業務品質向上運動

損保ジャパンではお客さまに最も近いパートナーである代理店と一体となって初めて、真の「お客さま第一」を継続的に実践できるものと考えています。お客さまが「安心」「満足」「感動」を感じられるよう、代理店の品質向上に力を入れてきました。

2007年度下半期からは「お客さま視点の代理店業務品質向上運動」を開始しました。お客さまから寄せられた声をもとに代理店の日常業務のどこを改善すべきかを徹底的に分析し、契約プロセスごとに代理店が行うべき行動を「安心」「満足」「感動」レベルに分類して例示し、代理店が自らの行動を確認し、改善できるようにしています。

自己チェックの結果は、代理店の課題確認・改善に生かされるほか、損保ジャパン担当者が課題の改善に向けてのアドバイスをするときにも活用しています。

また、代理店向けの各種研修制度および社外通信教育をはじめとした支援プログラ

ムを用意し、代理店業務における課題に対する改善の取り組みを後押ししています。

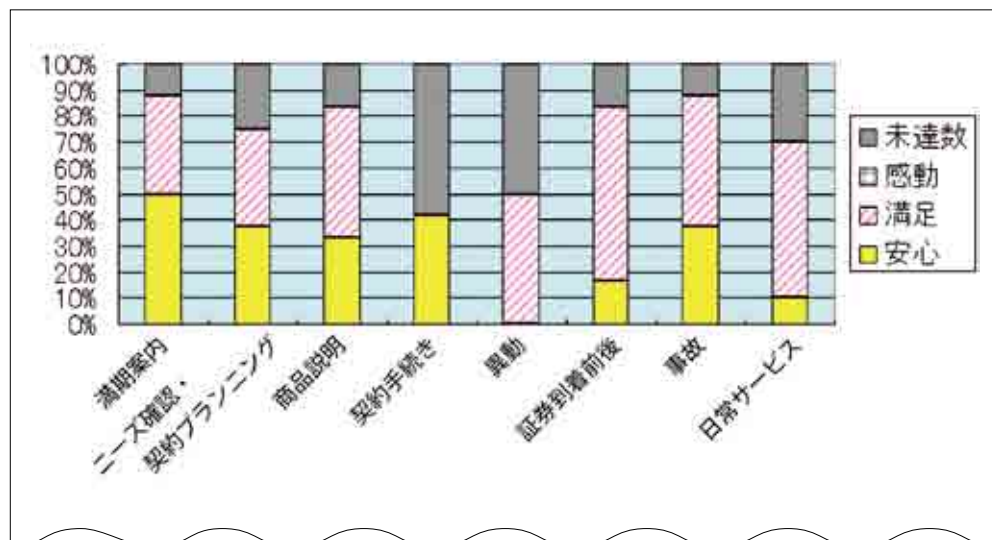
業界全体の品質向上への取り組み

損保ジャパンが所属する(社)日本損害保険協会が実施するお客さまを基点とする業務品質向上のための施策にも全面的に取り組めます。

同協会では、2008年6月に、試験によって代理店従業員の募集人資格を5年ごとに更新する制度を導入しました。また、資格更新者を対象に、適正な保険募集を行うための知識・能力の向上を図る試験および研修の制度もあわせて実施される予定であり、損保ジャパンはこれらに参画し、業界全体の品質向上に貢献していきます。

このような、お客さまを基点とする業務改善の取り組みを損保ジャパンと代理店が一体となって実践していくことで、今まで以上にお客さまに安心・満足・感動を感じていただけの体制を構築していきます。

「契約プロセスごとの代理店行動結果シート」から一部抜粋



代理店が満期案内、商品説明、契約手続きなどのプロセスに沿って行動を点検し、業務品質向上につなげられるよう、項目ごとの達成度合いをわかりやすいグラフで表示

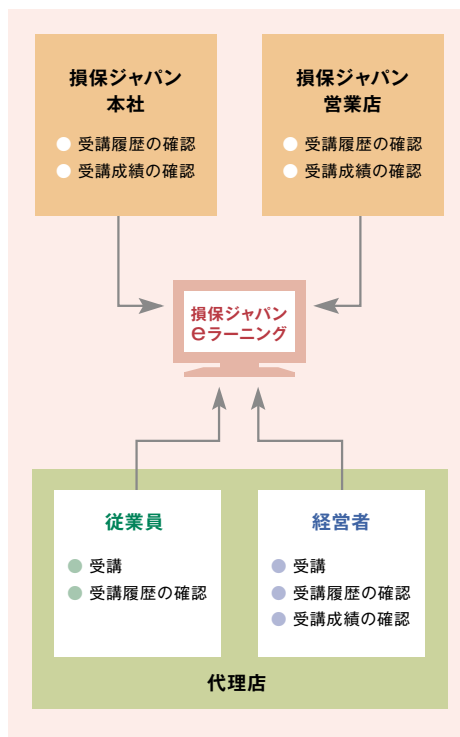
代理店向け教育支援メニュー

高品質なサービスを提供していくためには、代理店の業務知識などのスキル向上が不可欠です。損保ジャパンではすべての代理店が一定水準以上のスキルを身につけるため、さまざまな支援メニューを提供し教育を行っています。

いつでも必要な知識を習得できるよう、インターネットを活用した独習システム「損保ジャパンeラーニング」を2008年4月に本格的に開始しました。

音声や動画を用いた「わかりやすい」「伝わりやすい」情報配信により、商品知識や法律知識、文書作成などの業務スキルを着実に身につけられるよう設計されています。今後も、「損保ジャパンeラーニング」の活用により研修機会の充実を図り、代理店の人材開発および業務品質向上をサポートしていきます。

代理店のeラーニング受講の仕組み



代理店への責任

多様な“気づき”をうながす研修とするために 日ごろの勉強が欠かせません。



(株) 損保ジャパン人財開発
シニアコンサルタント

山田 正基

真に代理店の視点に立った研修・経営サポートを提供するため、2007年4月に代理店教育・研修を専門に担当する別会社として誕生したのが(株)損保ジャパン人財開発です。現在15名(2008年度)の講師陣が、

保険販売のあり方や顧客満足向上など、多彩な研修プログラムを提供しています。

私は主に専業代理店向けに、勝ち残るための戦略やビジョンの重要性、地域に根ざした後継者育成の仕組みづくりなど多様なテーマをお話しています。一回の研修ですぐ成果が出るわけではありませんが、代理店が「気づき」や明日の代理店経営を考えるヒントを得られればと願っています。

講師として幅広い観点からアドバイスできるよう、スキルを磨くために、心理学などの勉強もしています。組織内のコーチングやコミュニケーションのあり方も重要なテーマです。

今後は、代理店の個別のコンサルティングにも対応できるよう、サポート体制を充実させていきたいと考えています。

(株) 損保ジャパン人財開発 2007年度研修実績

TCS+ コンプライアンス 研修シリーズ	計243回
CSコンプライアンス研修 (講師養成、マネジャー 向け研修含む)	79回
プロ代理店・ 社員向けセミナー	34回
コーチング研修	42回
保険大学プロ代理店向 け研修	40回
ライフプラン系 セミナー	34回
年金系セミナー	23回
営業実践研修系	29回
総計	524回

お客さまの一番近くに存在するそれぞれの代理店と パートナーシップを深めていきます。

専業代理店

株式会社 A・F・P

**異業種との提携を進めながら
お客さまが付加価値を感じられるプランを提案し続けたい。**



株式会社 A・F・P
代表取締役 荒木 保志氏

15年前に会社員から転身して損保ジャパンの代理店研修生となりました。1997年に東京郊外に事務所を構え専業代理店としてスタートを切りました。

単に保険料が安いとか、手続きが簡単とい

うだけでは、お客さまからの信頼を得られません。そこで私は、早くから自動車保険や火災保険だけでなく、積立傷害保険や生命保険など「人」に対する保険にも注目し、お客さまのニーズに総合的に応えるコンサルティングに力を入れてきました。徹底的にお客さまの視点で発想し、付加価値を感じてもらえる提案を心がけています。

現在、近隣の整備工場内に「保険相談窓口」を開設するなど異業種との提携を積極的に進めています。昨年は2017年に向けた10年計画を立てました。地域に根づいた地場産業として発展していくために損保ジャパンと1+1=3になる仕事をしていきたいです。ビジョンを高く掲げ、社員が存在意義を感じられる会社にしていきたいですね。

損保ジャパン担当者から



西東京支店 東村山支社
支社長代理 後藤 真人

固定観念にとらわれない自由な発想が社長の持ち味です。損保ジャパンと代理店の関係が、相乗効果を生み出すものとなるよう、新しいビジネス提携先を提案するなど、パートナーシップを強めていきたいと思っています。

自動車販売会社

山口日産自動車 株式会社

**経営トライアングルのバランスを重視、
社員の感性を高める研修に力を注ぐ。**



山口日産自動車株式会社
取締役社長 末富 喜昭氏

日産の創始者・鮎川義介が育った山口の地で1929年に創業しました。お客さまに安全・安心をお届けする大前提となるのが、会社そのものに対する安心や信頼感。そこで、CS（お客さま満足）・ES（社員満足）・PS（企業

価値満足）の経営トライアングルのバランスよい成長を目指し、社員の感性を磨く研修や人材プログラム開発に力を入れてきました。変化の激しい時代ですから、お客さまの求めているものをキャッチする力を育てることが何よりも大切です。

保険はトータルカーライフサービスの一環として、お客さまとのコミュニケーションを深める貴重な接点であり、経営の重要な柱です。各店舗に保険を推進する担当者を定め、彼らが中心となって創意工夫することで、全員の保険知識の底上げを図っています。「一番古くて一番新しいディーラーであり続ける」企業として、損保ジャパンとの関係も時代にあった進化をしていきたいと考えています。

損保ジャパン担当者から



山口支店 自動車営業課
課長代理 國藤 和彦
（現 大阪自動車営業第二部第三課 課長）

目先の数字にとらわれることなく、常にこの地域で最も先進的な企業であろうと努力されています。私どもも、山口日産さんの期待を上回る提案を続け、長年のきずなをさらに深めていきたいと考えています。

同業者のリーダーとしてグリーン顕彰制度にチャレンジ、率先して取り組む姿勢がお客さまに伝わる。



有限会社 国信自動車商会
代表取締役 **国信 保志氏**

30歳で独立し、自動車整備を中心に、トータルカーライフサービスを提供しています。お客さまにご来店いただける環境にやさしい店づくりを徹底しています。

業界全体の底上げを図りたいと、数年前

から、広島県下の同業者に声をかけ、国土交通省が推進するグリーン顕彰制度に取り組んできました。「環境に配慮して事業活動を進めないと、お客さまに選ばれなくなる日がやってくる。ならば、先手を打って前向きに取り組むべきだ」と説得して回ったのです。結果的に広島の50の整備事業者が顕彰を一斉取得しました。

社員ひとりひとり、この地域の皆さまに選ばれる店になるという心意気を持ち、車を販売・整備する側の責任として、自動車保険加入の意思確認・説明を丁寧にさせています。これからも、環境配慮も含め目先の利益でなく、常に5年先の自分の姿をイメージして、今なすべきことをリアルにとらえていきます。

損保ジャパン担当者から



広島支店 広島中央支社

江田 智英

社長はよく、「単なる安売りでは、消費者の信頼は得られない。高い理想を掲げて、チャレンジし続ける姿勢が大切で、その積み重ねがブランドなのだ」とおっしゃいます。保険会社にも必要な視点だと思い、私も真剣に取り組んでいます。

教育への投資は惜しまない。 地域の一員として、心のエネルギーを届ける活動も。



宮島石油販売株式会社
専務取締役 **渡辺 孝治氏**

石油販売だけでなく車販売、車検、保険も含めカーライフ全般を提供しています。2001年から保険専任者を置き現在は社員のうち約80名が保険募集人資格を持っています。損保ジャパンと一緒に取り組みを進め、どの店でも

同じレベルで自動車保険などのご案内ができるよう努めています。ここで大切にしているのは、商品売るのではなく、お客さまと同じ目線で一緒に安心をつくり上げていくこと。またお客さまの自動車事故の際は、24時間担当が outward するような体制づくりを目指しています。

先代の社長が教師出身で、「教育に力を入れると心の目が開く」と、幅広い視点で独自の教育研修プログラムを用意し、人材育成に力を入れてきました。12年前からは、「城下町新発田まちづくり協議会」の一員となって、市民や役所とともに、地元の文化遺産を守り育てる活動を進めています。心の面でも、地域にいきいきしたエネルギーを届ける役割を果たしたいですね。

損保ジャパン担当者から



新潟支店 新発田支社

支社長代理 **和泉 宣活**

非常に競争が厳しい業界ですが、地域活動でも中心的な役割を果たしながら、独自の人材活用・教育戦略を持った存在感ある企業活動を展開されています。損保ジャパンも一緒になって地域の活動を盛り上げていきたいと思っています。

「社員いきいき推進」の風土づくりに向けて 人事制度の改定と、マネジメント層対象の研修を実施しました。

信頼回復から 持続的成長をテーマに

2007年度は「社員いきいき推進」の風土づくりを基盤に、「信頼回復から持続的成長」を目指すために、「人事制度の改定」と「再生マネジメント研修」を実施しました。

人事制度の改定

「社員いきいき推進」の風土づくりにあたっては、社員ひとりひとりが互いを尊重し、高めあい、仕事のやりがいを実感することが大切です。

その前提となるのが、納得感のある人事・評価制度です。2007年4月に改定した人事制度では、「成果主義の見直し」・「処遇格差

の縮小」・「昇進・昇格などの判断基準の見直し」・「業務職員の処遇体系の見直し」に重点を置きました。新しい制度の正しい理解を目的とし、全職員を対象に説明会を実施しました。

再生マネジメント研修の実施

海外を含む全マネジメント層(約1,300名)を対象に、研修を行いました。マネジメントのあり方・目指すべきリーダー職像の共有化のためのマネジメントスキルを習得、いきいきとした職場づくりへのビジョンを認識する内容としています。

活力ある職場づくりの鍵を握るマネジメント層への研修は、2008年度も引き続き実施します。

2007年度 第三者意見

障がいを持つ従業員の雇用の促進について、法定雇用率の未達成が長期にわたって続いている事態を重大な課題と受け止め、各種の社内調査のみならず他社事例の研究にもとづいて、具体的かつ中期的な改善計画を明示し、職種を開発すること。

雇用の状況

社員数推移 (各年3月31日現在)

2006年	2007年	2008年
14,733人	14,921人	16,115人

職域別社員数 (2008年3月31日現在) (単位: 人)

	男	女	合計
役員	20	0	20
執行役員	24	0	24
職員	5,938	7,294	13,232
総合職員	(5,344)	(194)	(5,538)
課長(リーダー)以上	(2,243)	(11)	(2,254)
課長代理	(1,779)	(42)	(1,821)
主任	(712)	(39)	(751)
その他	(610)	(102)	(712)
業務職員	(2)	(7,100)	(7,102)
専門職員	(592)	(0)	(592)
直販職員	(0)	(0)	(0)
専任社員	143	11	154
嘱託社員	2,128	165	2,293
研修生等	323	69	392
計	8,576	7,539	16,115

(上記数値には休職者を含みません)

障がい者雇用を進めるために

障がい者の雇用促進と定着化を図るため、全国各地に採用窓口を設置し、ホームページでの通年募集、障がい者採用合同説明会への参加など、積極的に障がい者雇用に取り組んでいます。「適正な保険金等支払態勢の強化」や「内部事務管理態勢の強化」のため、急速に要員を拡充した結果、障がい者の雇用率が低下していますが、法定雇用率の早期達成を目標に、計画的な障がい者雇用の拡大に取り組んでいきます。

障がい者雇用率 (各年5月1日現在)

2006年	2007年	2008年
1.79%	1.71%	1.50%

労災事故と対策

業務災害である社有車運転中の交通事故防止のため、自動車事故防止教育プログラムを実施するなど、削減に努めています。

	2005年度	2006年度	2007年度
業務災害	28件	41件	57件
通勤災害	48件	35件	56件

働きがいと働きやすさの向上を目指して 人間尊重推進本部を中心に体系的な施策を展開しています。

社員が互いに 尊重しあえる風土へ

人間尊重基本方針

- 社員は職務遂行上のあらゆる面において、社会的身分、門地、人種、信条または性別等を理由とした差別を一切行ってはならない
- 社員は人間尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない
- 社員はあらゆる人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場にたって物事を考えるように努めなければならない

2007年度に引き続き、2008年度経営基本方針でも「社員いきいき推進」を事業展開の大前提と位置づけています。社員がそれぞれの個性を生かしながら自己の能力を伸ばし、社員同士の活発なコミュニケーションを図りながら、働きがいと働きやすさの向上を目指していきます。

具体的には、2002年に設置した「人間尊重推進本部」を中心に、体系的な施策を展開しています。重点的に推進すべき課題は「人権おもいあい(人権啓発)」「健康はつらつ(健康管理)」「時間めりはり(労働時間)」「女性いきいき(女性活躍推進)」の4つです。

健全な労使関係

約1万4,500名の組合員を擁する「損害保険ジャパン労働組合」と労働協約を結び、「経営協議会」などの労使協議を定期的に行っています。各地区固有の課題についても「地方経営協議会」を開催し、連携を強化しています。

損害保険ジャパン労働組合から

2007年度は、全国の職場を訪問し「品質向上に向けた取り組み」、「労働環境の改善」などについて組合員の意見を集約し、会社と協議しました。

組合員ひとりひとりの成長を支援するため、「自律的キャリア形成」の働きかけや、「3年後のなりたい自分」をテーマにした女性代表者会議の開催などに取り組みしました。また、さまざまな職員区分や価値観を持つ人がよりいきいきと働ける環境整備を目指し、業務職員などの人事制度改定や女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス制度の充実について会社と協議しています。

社員への責任

人間尊重4つの重点課題「2007年の成果と2008年の目標」

課題	テーマ	2007年度成果	2008年度目標												
人権おもいあい推進 (人権啓発)	すべての社員の多様性が尊重され、自己の能力を十分に発揮し、働きがいのある、働きやすい職場環境の実現に向けて「人間尊重基本方針」の徹底と、全社員への継続的な人権啓発を実施する。	個人情報保護に関わる社内業務、社内書類の見直しを実施。 「人間尊重ホットライン」に寄せられた相談事項に対する改善を実施。 「人間尊重推進・CSR研修～社員いきいきに向けて～」をテーマに、各職場で直面している問題の解決に向けて全員で話し合う討議参加型研修を開催。	社員ひとりひとりによる環境・社会・人権への取り組みを中心とした「CSRと人権」の取り組みを一層強化し、相互理解による人間尊重の促進に向け全事業所単位での研修を実施。												
健康はつらつ推進 (健康管理)	本社内「健康開発センター」で社員の健康診断や診療、健康診断受診後のフォローアップ、各種健康教室などきめ細かい健康相談などを実施。また各事業所の規模に応じて産業医や衛生管理者を配置、労働安全衛生管理体制を整備する。	社内イントラネットを活用した「禁煙教室」や「いきいきスリム教室」などを実施。 受診率 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2005年度</th> <th>2006年度</th> <th>2007年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定期受診</td> <td>98.2%</td> <td>97.8%</td> <td>97.6%</td> </tr> <tr> <td>生活習慣病予防健診</td> <td>98.2%</td> <td>98.2%</td> <td>98.0%</td> </tr> </tbody> </table>		2005年度	2006年度	2007年度	定期受診	98.2%	97.8%	97.6%	生活習慣病予防健診	98.2%	98.2%	98.0%	身体と心の両面から健康維持・増進を図る健康管理体制を一層充実させる。メタボ対策として「特定健診・特定保健指導」、ひとりひとりの社員のメンタルヘルスサポートとして、リーダー職を対象としたオリジナル研修を継続実施。
	2005年度	2006年度	2007年度												
定期受診	98.2%	97.8%	97.6%												
生活習慣病予防健診	98.2%	98.2%	98.0%												
時間めりはり推進 (労働時間)	「時間創造」を通じて社員ひとりひとりがやりがい・納得感を実感して仕事に取り組める環境づくり。「ワーク・ライフ・バランス」に留意し、「心と身体」の健康増進を図ることで人材力を高め、活力ある社員・組織づくりを目指す。	「労働時間対策実行計画」をリーダー職が策定し、各職場の実情に応じた主体的な取り組みを推進。また、全国部支店単位での人事制度説明会で労働時間管理を徹底、適正な労働時間に関する意識改善に取り組んだ。	より正確な労働時間の把握と実態をふまえた実効性ある労働時間対策を着実に実施。業務の見直しによる残業の削減と同時に休日・休暇取得や早帰りを推進。												
女性いきいき推進 (女性活躍推進)	「仕事と生活の両立支援」、「キャリア充実支援」、「社員の意識改革」を3本の柱に、女性が活躍する風土と仕組みづくりを推進。	女性社員の意見を反映させた仕事と生活の両立「ワーク・ライフ・バランス」支援制度の新設・改定。各種ポジティブアクションの実践。	活動の3本柱のうち、社員の意識改革とキャリア充実支援に注力。これまでの女性に焦点をあてた活動から、男性も含めた全社員の取り組みへと拡大し、多様な価値観を受け入れ、いきいきと働ける職場を目指す。												

業務職員の活躍を支援するため、 11の支援策を策定し、実施しました。

2007年度は損保ジャパンの女性の大半を占める、約7,100名の業務職員が、それぞれのライフスタイルに応じたキャリア形成を図るとともに、働きがいをもって仕事に取り組めるよう、「業務職員活躍支援のための11の施策」を策定し、実施しました。

業務リーダー(課長)



承認業務で感じる責任の重み

業務リーダー(課長)
北東京支店 新宿総合支社
坂元 真由美

注意が必要な保険契約の対応をはじめ、さまざまな承認業務を行うようになりました。承認印を押印するときに責任の重みを感じます。「業務リーダー(課長)がいてよかった」と言われる仕事をしていきたいです。

業務職員から総合職員への転換



きっかけは「トライ制度」でした。

傷害医療保険室 傷害・医療・介護グループ
戸枝 智子

業務職として働いていたときは、いざ総合職として自分がやっていたのか不安でした。でもトライ制度を利用することで、踏み出すことができました。総合職になって仕事の裁量が広がり、やりがいを感じています。

ジョブチャレンジ制度

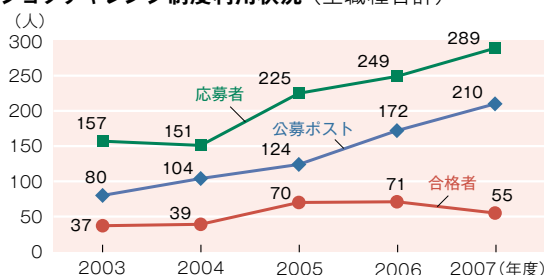


自己が成長できるチャンス！

人事部 人材開発グループ
新田 真帆

同じ会社にながら、自分がもっと成長できるチャンスを提供してくれたのがジョブチャレンジ制度でした。知らなかったことに数多く出会い、世界が広がりました。今の夢は、全国の業務職を笑顔にすることです。

ジョブチャレンジ制度利用状況(全職種合計)



業務職員活躍支援のための11の施策

1 業務リーダーの積極育成・登用

業務リーダーは、業務職員のリーダーとして、業務職員・スタッフを指導し、育成する役割を担います。また、内部事務の視点から「品質向上」を強化する役目も担っています。

	2005年度	2006年度	2007年度
女性業務リーダー 登用人数の推移	69人	81人	120人

2 「業務リーダー(課長)」の新設

新たなキャリアアップの道として、2007年10月に新設された役職です。業務職員・スタッフの人事評価の補助や労務管理などを行います。

3 「コース転換トライ制度」の新設

キャリアアップを目指す業務職員のために2007年度に新設した「コース転換トライ制度」は、総合職員の業務を6か月間、トライ(試行)期間として経験することができる制度です。総合職員の業務についての理解を深め、チャレンジしやすくなることがねらいです。

4 ジョブチャレンジ制度の拡充

希望の部署にチャレンジできる公募制度のポスト数を拡充しました。

5 スタッフの職員登用・OG再雇用制度の条件緩和

●スタッフの業務職員登用制度

日常の業務遂行状況をふまえ業務職員としての活躍が期待できるスタッフを職員として登用する制度をスタートしました。

●OG再雇用の促進制度

損保ジャパン職員での勤務経験をもつOGに再び活躍していただくことを目的に、再雇用制度の条件を緩和しました。OGの活躍により育児休業利用者のフォロー体制の構築にもつなげていきます。

6 業務職員の地区・部店内人事異動の弾力化

業務職員のキャリアアップや職場の活性化を目的に本人の意向をふまえた上で、転居をともなう地区本部・部店内異動を可能としました。

7 地区コーディネーターの配置

業務職員・スタッフを中心とした教育に関する企画を行うためのコーディネーターを地区本部へ配置しました。

8 「全国グッドジョブ」の吸い上げ・発信

各職場で進めているお客さま第一や業務効率化の取り組み事例を社内衛星放送で全国に発信しています。

9 ワーク・ライフ・バランス制度の充実

半日有休の上限を拡大し、より柔軟な勤務スタイルが可能になりました。

10 新卒採用拡大

急な退職者や産休育休取得者が出た場合でも柔軟に補充できるような要員態勢を整えました。

11 教育の充実・強化

業務職員が職場の活性化やコミュニケーションについての気づきを得る場として、「業務主任コミュニケーション研修」を新設しました。

ワーク・ライフ・バランスに配慮し、働きやすい風土の醸成に努めています。



ウェブサイト「ライフ&キャリア plus」では「妊娠」「出産」「職場復帰後の育児と仕事の両立」などのライフイベントごとに利用できる制度を掲載しているほか、産前産後休暇や育児休業の開始日と終了日を自動計算するシミュレーション、制度の利用者の声を紹介するコーナーなどを掲載しています。

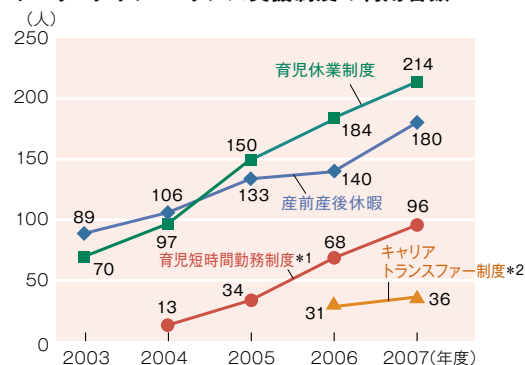
ウェブや冊子を活用し、制度をわかりやすく紹介

仕事と家庭の両立のための各種制度の整備を進めるとともに、制度をわかりやすく紹介したウェブサイトの立ち上げや、取り組み事例をまとめた小冊子を配布するなど、制度の浸透に努め、制度の利用促進と活用しやすい風土の醸成を図りました。



「女性いきいき Work Book」を全社員へ配布

ワーク・ライフ・バランス支援制度の利用者数



*1 育児短時間勤務制度：2004年7月新設。子どもが小学校3年生まで、勤務時間を短縮できる制度。

*2 キャリアトランスファー制度：2006年4月新設。転勤のない職種でも家族の転勤や介護などの事情により転居先への勤務が可能となる制度。

※各制度を年度をまたがり取得している場合は、双方の年度にカウントしています。



「ダイバーシティコミッティ」メンバーによるミーティング討議風景。

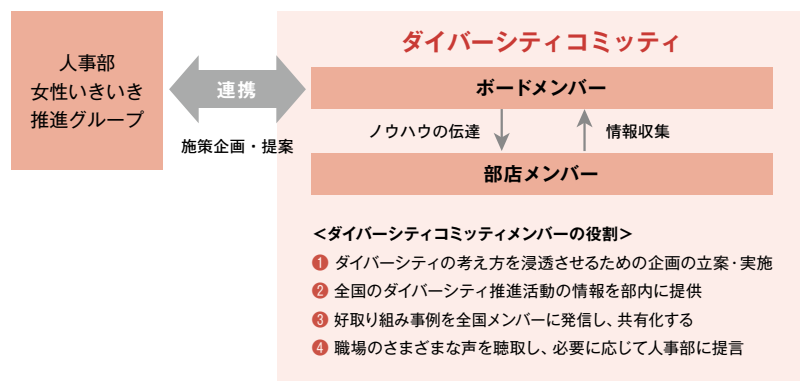
ダイバーシティ推進に向けた取り組み

■ 新生ダイバーシティコミッティ始動

これまで当社の女性活躍推進の中心的役割を担っていた「全国ウィメンズコミッティ」と首都圏を中心に活動していた「ダイバーシティコミッティ」を2008年度から統合し、「ダイバーシティコミッティ」として再編しました。

女性活躍推進の土台として「ダイバーシティ(=多様性を受け入れる)」という考え方を職場に浸透させることで、意識改革を実現していきます。

ダイバーシティコミッティ運営体制



■ ファミリーウィークの開催

2007年8月、ダイバーシティコミッティの主催で、本社で「ファミリーウィーク」を開催しました。これは、社員ひとりひとりがいきいきと活躍するためには、家族の理解と協力が不可欠であるという考え方にに基づき、仕事をしている職場を家族が見学する催しです。職場にとっては、社員の仕事の姿だけでなく、家庭の部分を含めた姿をお互いに理解することによって、職場全体でのコミュニケーションの活性化に役立てることもねらいとしています。

当日は、オフィスで実際に働いている様子を見たり、社員食堂で一緒に食事をしたりしました。その後、栃木・富山・静岡・倉敷など全国各地で開催されました。



独自の専門教育プログラムと人事制度で 社員自らの主体的な学びとキャリア形成をサポートしています。

* [OJT]

On the Job Training :
仕事中、業務遂行を通して訓練を行うこと。

「教育の損保ジャパン」を目指して

社員ひとりひとりが自己の成長を実感し、いきいきと働ける環境をつくっていくことはCSRの基本といえます。「教育の損保ジャパン」の確立を目指して、2008年度は、自己啓発、集合研修および職場のOJT*を連動させ、学んだことを実践し、人に教えることで自ら成長できる態勢を整えます。

■ 損保ジャパン・プロフェッショナル大学

損保ジャパンの能力開発支援体系の中核をなすのが、「企業内専門教育プログラム（通称：損保ジャパン・プロフェッショナル大学）」です。職員区分・役職・年代別に実施する「階層別研修」と、各分野の専門性を高めることを目的に、大学の学部に見立てて構成した「部門別研修」があります。2007年度は延べ約1万4,000名が受講しました。

■ 現場での実習を重視

若手総合職員の教育にあたり、お客さまの立場で品質の高いサービスを考える視点と、お客さまと接する代理店との共生を考える視点を身につけさせるため、入社後半年間の研修期間中に、代理店と営業店・SC（サービスセンター）での約1か月半の実習を組み込んでいます。

業務職員については、入社2年間で定められた一通りの業務を独立して行うことができるようになるための能力開発支援体系を設けています。職場の先輩社員が育成担当者となる「OJT サポート制度」を充実させ、会社と職場が一体となって若手社員を育成しています。

■ マネジメント力の早期育成

「働きがい」と「働きやすさ」のある職場を実現するためには、職場のマネジメント力の強化が重要となります。部店長やリーダーのマネジメント力強化に加え、2008年度はリーダー職登用前の早い段階からマネジメント力の育成を図るため、9年目・12年目の総合職を対象に、「マネジメント力早期育成研修」を開催します。

企業内専門教育プログラム（通称：損保ジャパン・プロフェッショナル大学）

基礎教養学部		<input type="checkbox"/> 必須資格 <input type="checkbox"/> コンプライアンス研修・テスト	<input type="checkbox"/> ビジネススキル <input type="checkbox"/> 社員基礎知識習得講座	応用専門学部 (10 学科)	コーポレート営業学科／リテール営業学科／SC 応用学科／ コンプライアンス・監査・法務学科／資産運用学科／IT 学科／ 数理学科／国際学科／ヘルスケア学科／ビジネス戦略学科
部店長	新任部店長研修 ライフデザイン研修	専門部長	SC 部スタッフ研修	業務リーダー(課長)	新任業務リーダー課長研修
リーダー職 (課支社長)	新任リーダー職研修 (内部事務管理強化研修を含む)	専門課長		業務リーダー	新任業務リーダー研修
課支社長代理	課支社長代理研修 次世代リーダー育成プログラム	副調査役	中核専門職研修	業務 2 類 (業務主任)	業務主任コミュニケーション研修 キャリア・アップセミナー
総合 2 類	キャリアデザイン・ワークショップ 課支社長代理前研修(仮称) 新任主任研修	専門主任	ステップアップ研修		中堅業務職員研修
	3 年目フォローアップ研修 2 年目フォローアップ研修 1 年目フォローアップ研修 新入総合職員研修	調査嘱託 (準職員)	フォローアップ研修(登用前) トレーニングセンター研修 4 か月目／フォロー研修 入社月／ステップ研修		
総合 1 類		調査嘱託 (賠償主事)		業務 1 類	2 年目フォローアップ研修 新入業務職員導入・ステップ研修
		専任社員 営業主任	専任社員・営業主任研修 新任営業主任研修		
総合職員		専任社員・嘱託(営業部門) 専門職員・調査嘱託(SC 部門)		業務職員	
《教育、学習手段の組み合わせによる能力開発》					
集合研修(階層別研修、学部主催研修)		自己啓発(通信講座など)		職場での OJT(人づくり実行計画、スキルアップなど)	

「学生と企業のベストマッチ」を基本コンセプトに、 さまざまな機会を通じてコミュニケーションを図っています。

「ベストマッチ」を目指して

■ 人物本位の採用を徹底

選考会においては、「人物本位・実力本位」を重視し、エントリーシートによる選考は行わず、損保ジャパンを志望する学生全員と面接している点が大きな特長です。また、完全公募制とし、公開された選考会のみで選考を行います。2009年度入社新卒採用においては2万名を超える応募があり、総合職員・業務職員延べ1,000名を超える社員が面接官として対応しました。

また業務職員新卒定期採用では、選考で不合格になった応募者が再度チャレンジできる「選考会 Re-Try 制度」を実施しています。複数の機会を設けることで本来の実力を発揮してもらい、人物本位の選考をさらに充実させることができると考えています。

■ 社員との1対1の面談機会を提供

学生の皆さんに損保業界や損保ジャパンを理解してもらうことを目的に、「社員訪問制度」を業界で初めて導入しました。採用ホームページに約1,200名の社員のプロフィールを掲載し、申し込んだ学生と社員が1対1で仕事内容や社風などについて対話しています。



■ 企業の実像を知るインターンシップ制度

2001年度から導入した、大学生を対象に専攻や希望キャリアに関連した就業体験を全国で提供する「インターンシップ制度」に、2007年度は3地区で74名が参加しました。

女性管理職の登用拡大に向けて

女性がいきいきと働き、さらにキャリアアップを図ることができるよう、さまざまな施策を推進しています。

主として女性により構成される業務職員向けには、業務リーダーの次のキャリアステージとして、2007年10月に「業務リーダー(課長)」を新設しました(p68参照)。また、女性総合職員向けには、課長代理層を対象とした「NLP研修(Next Leadership Program)」を2005年から継続して実施しています。研修では日頃、身近にいないロールモデルや、人事部長との対話などを通じて、それぞれの価値観に応じたリーダーシップを学びながら、将来のキャリアイメージを描きました。また、業務職員、総合職員ともにNPO法人J-Winへの参加などを通じて、異業種の女性活躍先進企業との異業種交流を通じたネットワークづくりも積極的に行っています。

女性管理職数の推移(各年3月31日現在)

(単位:人)

	2006年	2007年	2008年
総合職課長(リーダー)以上	1	6	12
業務リーダー(課長)	—	—	17

※上記数値には休職者を含みます。

3つの「が」と3つの「ひ」を大切に



医療保険室長 陶山さなえ

家庭と仕事の両立にあたっては、使命感や気負いからつつい歯を食いしばってしまうものですが、「頑張りすぎない」「我慢しすぎない」「頑固すぎない」の3つの「が」が大切。女性にとって、時に社会はまだまだ厳しいですが、「ひるまない」「ひがまない」「引っ張らない」の3つの「ひ」を胸に、勇気をもって新しいことにチャレンジしています。

株主・投資家の皆さまとの 双方向のコミュニケーションを充実させています。

2007年度IR実績

決算説明会	2回 (本決算・中間決算)
個別 ミーティング	155回
国内 カンファレンス	1回
海外IR	5回 (海外株主・株 主候補である主 要機関投資家を 訪問、証券会社 主催のカンファ レンス参加)
個人投資家 説明会	2回
格付対応	6回

IR活動の積極的な推進

損保ジャパンでは、経営陣を中心に株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを積極的に推進しており、年2回(中間決算・本決算)の会社説明会をはじめとして、国内外で年200回を超える各種ミーティングを実施しています。会社説明会は、単なる決算数値の報告だけで終わることなく、経営トップが自ら今後の経営戦略について説明し、株主・投資家の皆さまからご意見をいただく、貴重な双方向のコミュニケーションの場としています。

2007年度には、個人投資家向け説明会を初めて開催しました。個人投資家の皆さまに向けた取り組みは、さらに強化していきます。

今後も、公平かつ適時適切な情報開示に努め、株主・投資家の皆さまからいただくご意見を、当社の経営品質の向上に役立てていきます。



決算説明会

IRホームページの充実

決算や財務状況、株価情報について、いち早く正確な情報をお伝えするために、IRホームページを開設しており、2007年度には大幅なリニューアルを実施しています。「個人投資家にはわかりやすく、機関投資家・アナリストには使いやすく」をコンセプトに運営しており、大和インベスター・リレーションズ(株)が発表する「インターネットIRサイトの優秀企業」に、損害保険会社では唯一8年連続で選ばれています。

国内のみならず、海外に向けた適時適切な情報開示のために、英語ホームページの充実も図っています。



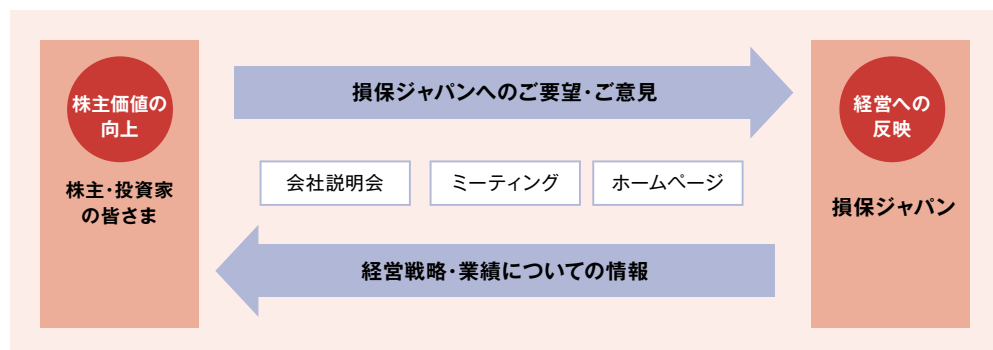
IRホームページ(日本語)

<http://www.sompo-japan.co.jp/ir/>

IRホームページ(English)

<http://www.sompo-japan.co.jp/english/ir/>

株主・投資家の皆さまとの双方向のコミュニケーション



投資家が注目する非財務要因の ESG 課題など 企業価値の向上に取り組んでいます。

ESGによる企業評価の高まり

近年、企業への投資にあたっては、財務面への評価だけでなく、環境側面、社会側面、企業統治といったいわゆる「ESG (Environment, Social and Governance) への配慮」も重要なチェックポイントであると考えられるようになってきました。

この背景には、社会一般および投資家の間で、気候変動などの ESG 課題に対する関心が急速に高まっていることや、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(p 25 参照)のように、ESG に関する機関投資家の積極的な行動が起こっていることなどがあげられ、社会的責任投資(SRI: Socially Responsible Investment)の世界的な広がりとも結びついています。損保ジャパンは、ESG 配慮という企業の“無形の価値”を重視する投資家の方々の期待に応えるために、これからも CSR 活動を推進し、より多くの側面で企業価値を高めていきます。



SAM 社 コーポレート・サステナビリティ・アセスメント 2008 (銀賞)

気候変動に対する企業姿勢を 広範に公表

損保ジャパンは、第5回目のカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(p 25 参照)において、“気候変動に関して最も網羅的な開示を実践している企業”のうちの一家として、「気候変動対策公表先進企業リスト(Climate Disclosure Leadership Index:CDLI)」に組み入れられています。

SAM 社による企業の持続可能性調査 において銀賞を受賞

スイスの資産運用アドバイス会社であるサステナブル・アセット・マネジメント社が行う、企業の持続可能性に関する調査、「SAM 社コーポレート・サステナビリティ・アセスメント(SAM's Corporate Sustainability Assessment)」において、損保ジャパンは CSR 推進企業として高い評価を得て、2008 年 2 月、国内金融機関として唯一銀賞を受賞しました。

国内外の SRI ファンド、 SRI インデックスからの評価

損保ジャパンは、CSR への取り組みが評価され、数多くの国内外の SRI ファンドの組入銘柄または組入候補銘柄として選定されています。2000 年から 8 年連続で組み入れられている Dow Jones Sustainability Indexes(スイス)のほか、FTSE4Good Index Series(英国)、Ethibel Sustainability Index(ベルギー)、モーニングスター社会的責任投資株式指数(日本:2008 年 3 月 31 日時点)など、内外の SRI インデックスに組み入れられています。



Dow Jones Sustainability Indexes



FTSE4Good Index Series



Ethibel Sustainability Index

モーニングスター
社会的責任投資株式指数



美術館の運営を中心に、次世代につながる 芸術・文化活動を展開しています。

損保ジャパン東郷青児美術館

(財) 損保ジャパン美術財団が運営する「損保ジャパン東郷青児美術館」は、本社ビル42階にあり、故東郷青児画伯の作品200点と同画伯が収集した国内外の作品約450点をコレクションの中核とし、ゴッホの「ひまわり」をはじめセザンヌ、ゴーギャンなど、印象派の作品を常設展示しています。2007年度は、15万人の方が来館され、1976年の開館から2008年3月末までの累計来館者数は、約411万人となりました。

損保ジャパン美術財団では、優秀な美術家を毎年1名表彰し、その記念の展覧会を行うほか、新進作家の育成支援を目的に「財団奨励賞」を全国36の公募展に授与、また美術展への協賛などを行い、日本の芸術文化の振興に寄与しています。

2007年度 東郷青児美術館で開催した展覧会

甘美なる聖母の画家
ペルジーノ展

解き放たれたイメージ
サーカス展

美しい女性印象派画家
ベルト・モリゾ展

東郷青児 昭和のアトリエ展

第29回 損保ジャパン東郷青児美術館大賞
受賞記念 小杉小二郎展

第27回 損保ジャパン美術財団
選抜奨励展



小中学生向けプログラムを展開

「ゴッホの『ひまわり』を見て感激した」という小学生からの手紙をきっかけに、1998年からすべての展覧会で小中学生の入館を無料にしています。学芸員が作品の解説を行う「ひまわり見学会」(2007年度108校が来館)や「親子のためのギャラリートーク」(2007年度12回実施)のほか、名画を題材にアートを楽しむ「小中学生のためのワークショップ」(無料、2007年度15日間実施)も開催しています。2007年度は、「モリゾのぬり絵」(ベルト・モリゾ展)や「モーゼスおばあさんのクリスマスカード作り」などを実施しました。子ども向けの美術館ニュース「ひまわり通信」や、特別企画展を解説する「ジュニア版ブックレット」も発行しています。



美術展の協賛

損保ジャパンでは多くの方に本物の美術に触れていただくために、2007年度は『大回顧展モネ展』、『パリへー洋画家たち百年の夢展』、『ロートレック展』、『フェルメール「牛乳を注ぐ女」とオランダ風俗画展』、『ルノワール+ルノワール展』、『モディリアーニ展』に協賛しました。

(財) 損保ジャパン美術財団

<http://www.sompo-japan.co.jp/museum/zaidan/>



NPOと人形劇場 「ひまわりホール」を共同運営

1989年、損保ジャパン名古屋ビル竣工の際、地域文化を発信する場を提供したいという思いで、人形劇が活発な当地に人形劇専用劇場「ひまわりホール」を開設しました。以来、地元NPOの「愛知人形劇センター」と共同で運営してきました。年間の公演日数は91日、2007年度末までの延べ入場者数は19万3,058人におよび、人形劇の上演、各種ワークショップの開催、脚本の公募など多彩な活動を行っています。



「しょうじょう寺のためき林」

黄色いワッペン贈呈事業

毎年4月に、全国の小学校に入学する新1年生に交通事故傷害保険付きの「黄色いワッペン」を贈呈しています。1965年から継続し、2008年には累計5,426万枚になりました。

(みずほフィナンシャルグループ、明治安田生命保険相互会社、第一生命保険相互会社との共同実施)



第5回 全日本小学校ホームページ大賞

損保ジャパンは、小学校ホームページの活性化を通じて、情報教育の推進に貢献するため、2003年から「全日本小学校ホームページ大賞」の事務局として運営を支援してきました。

2007年の「第5回全日本小学校ホームページ大賞」(J-KIDS大賞2007)では、全国1万7,932校の小学校ホームページから、損保ジャパングループの社員を含む約1,000名のボランティアの選考によって、各都道府県等の代表校52校が選出され、さらに、J-KIDS大賞実行委員会による最終選考を経て、「J-KIDS大賞」をはじめ各賞が選ばれました。



J-KIDS大賞サイト

<http://www.j-kids.org/>

本社ロビーで「連合作品展」を開催

2003年度から新宿区内にある特別支援学級と養護学級の児童の描いた絵や工作を展示する「連合作品展」を、損保ジャパン本社ロビーを開放して毎年開催しています。作品を作った児童・先生・父母の方々、損保ジャパン東郷青児美術館のお客さまや社員など多くの方が鑑賞されました。各学校の児童との鑑賞会では多くの社員ボランティアが参加しています。



CSR取り組み年表

1965

- 「黄色いワッペン」贈呈事業開始

1976

- 「東郷青児美術館」開館
- 美術財団設立

1977

- 記念財団設立

1987

- ひまわり(ゴッホ)一般公開開始



ゴッホのひまわり

1989

- 人形劇場「ひまわりホール」(名古屋)開設



ひまわりホール

1990

- 「地球環境リスク・マネジメント室」設置

1991

- ECO委員会設立

1992

- 「地球環境室」設置
- ゴルフ保険～緑にやさしい補償付き～取扱開始
- 環境汚染賠償責任保険取扱開始
- 「紙を大切にしよう運動」展開

1993

- 「電力を大切にしよう運動」展開
- 「企業と環境問題研究会」発足
- 米国の土壌・地下水汚染に関する研究の開始
- 「市民のための環境公開講座」開始
- 社員のボランティア組織「ちきゅうくらぶ」活動スタート
- ボランティア休暇・休職制度導入



1994

- 「環境問題に対する安田火災の基本方針」策定
- 「環境保護協賛カード」取扱開始
- 事務本部に環境マネジメントシステム(EMS)導入

1995

- 全国の地区本部ビルにEMS導入
- UNEP(国連環境計画)「保険業界環境声明」に署名

1996

- 本社ビルにEMS導入

1997

- 事務本部ビルISO14001取得(国内金融機関初)
- 「企業と環境問題研究会」廃棄物に関する研究の開始
- 「安田火災の社会貢献活動」発行

1998

- 「目指す企業像」に「人と自然に優しい企業」追加
- 「安田火災地球環境憲章」制定
- ISO14001認証取得コンサルティングスタート
- 自動車保険におけるエコカー割引取扱開始
- 全国の支店・支社にEMS導入
- 「東郷青児美術館」への小中学生入館料の無料化
- 「ちきゅうくらぶマッチング制度」スタート
- 「環境レポート1998」発行(国内金融機関初)



環境レポート1998

1999

- 「地球環境室」から「地球環境部」に名称変更
- 環境財団設立
- 取締役会直属の「コンプライアンス委員会」設置
- 「コンプライアンス規程」制定
- エコファンド「ぶなの森」取扱開始
- 環境汚染防止車検・整備支援「エコフレッシュ」展開
- 「損保ジャパン記念財団賞」創設
- 記念財団・環境財団がNPO法人設立助成開始
- 「ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド」制度開始
- 本社ビルISO14001取得



「ぶなの森」販売用資料

2000

- 「法務部コンプライアンス室」設置
- 「勧誘方針」策定・揭示
- 「エコパーツプロジェクト」スタート
- 風力発電事業者向け天候デリバティブ取扱開始
- 全国の地区本部・支店・支社に独自の環境マネジメントシステム「YSO」導入
- 全社員を対象とした環境教育制度「環境リテラシー研修」導入
- 「CSOラーニング制度」開始(環境財団)



「CSOラーニング制度」インターン生宿

2001

- 「インターンシップ制度」本格導入
- 「ひやりマップ」提供開始
- 医療廃棄物排出者責任保険取扱開始
- 整備工場向けEMS導入支援「エアeショップ21」スタート
- 土壌汚染関連保険取扱開始
- 「環境・社会レポート2001～サステナビリティレポート～」発行

2002

- 「地球環境部」から「環境・社会貢献部」に名称変更
- 「損保ジャパン環境方針」制定
- 「損保ジャパン社会貢献方針」制定
- 法務部から独立した「コンプライアンス部」を設置
- 「コンプライアンスホットライン」設置
- 全国に20の「業務管理室」を設置(2004年3月まで)
- 「ウィメンズコミティ」を立ち上げ
- 「人間尊重推進本部」設置
- 「人間尊重推進ホットライン」開設
- 産業廃棄物排出者責任保険取扱開始
- 自動車保険の「対物全損時修理差額費用担保特約」取扱開始
- 全国の地区本部・支店・支社に「E-ことプロジェクト」導入
- 事務本部「ゼロエミッション事業所宣言」
- 「WBCSD金融セクター声明」署名
- 「第1回ステークホルダーミーティング」開催



「第1回ステークホルダーミーティング」環境ワイワイ会議

2003

- 「環境・社会貢献部」から「CSR・環境推進室」に組織変更
- 人事部に「女性いきいき推進グループ」設置
- 企業内専門教育プログラム「損保ジャパン・プロフェッショナル大学」開講
- 「そっせん休暇・すいはん検診」制度導入
- 「全国ウィメンズコミティ」発足
- 企業向け火災保険に「環境臨時費用保険金」を追加
- オムロンヘルスケア(株)と業務提携
- SS漏油保険取扱開始
- グループ全社員を対象とした環境教育プログラム「社会・環境リテラシー研修」を開始
- 「UNEP FI東京会議」に参加
- 「人形劇プロジェクト・稲むらの火」の活動開始
- 「J-KIDS大賞」開始



UNEP FI 東京会議

2004

- 本社各部「環境マネジメント目標」にCSRの視点を導入
- 「CSRに関する役員提言」実施
- 「キャリアチャレンジステージ」制度導入
- 育児休業の延長、短時間勤務制度の創設
- 再雇用制度の充実
- 育児休業後の「シフト勤務」制度導入
- 事故情報管理分析システム「AEGIS」稼動
- 自動車保険のフリート契約に「安全運転教育費用担保特約」を新設
- (株)損保ジャパン・リスクマネジメントがBCMコンサルティングを展開
- 損保ジャパンひまわり生命(株)コールセンター ISO9001 認証取得
- 「環境リスク管理と予防原則研究会」スタート
- 「社会・環境リテラシー研修」を「CSRリテラシー研修」に拡充
- 国連障がい者権利条約発効に向け、日本障害者フォーラムを支援
- 「CSRコミュニケーションレポート」発行開始



「国連障がい者の権利条約」特別委員会

2005

- 「個人情報保護宣言」策定・開示
- 「コンプライアンスホットライン」の窓口を社外に追加設置
- 産休等取得社員の代替要員確保のためのOB・OGネットワーク化システム「損保ジャパン コミュニティーネット」導入
- 女性総合職の計画的育成のためのポジティブアクション(積極的改善措置)を展開
- 「CSRリスクマネジメント診断プログラム」開発
- SRI ファンド「未来のちから」取扱開始
- 太陽光発電導入促進につながる天候デリバティブ取扱開始
- (株)ヘルスケア・フロンティア・ジャパン設立
- 「カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)」に参加
- 「フォーラム気候の危機」に参加
- 「E-ことプロジェクト」に「アクションプラン60」を導入
- 記念財団がNPO 基盤強化助成開始
- 「ちきゅうくらぶ社会貢献ファンド」寄付累計額1億円突破



「フォーラム気候の危機」

2006

- 「損保ジャパン再生プラン」(修正版:新中期経営計画)策定
- 「業務監査・コンプライアンス委員会」の設置
- 「指名・報酬委員会」設置
- 「コーポレート・ガバナンス方針」策定
- 「保険金等支払管理態勢の構築に係る方針」策定
- 「情報セキュリティ部」の設置
- 「コンプライアンス委員会」を改組し「コンプライアンス推進本部」を設置
- 「キャリア・トランスファー」制度導入
- 「ワーク・ライフ・バランス」支援制度の拡充(育児休業制度・育児短時間勤務制度・再雇用制度の改定)
- 東京大学公共政策大学院とリスクマネジメント分野で産学連携
- 国連グローバルコンパクトへの参加
- 東京都にCO₂削減計画(本社ビル、事務本部ビル、立川ビル)を提出し、最高評点のAAを取得
- 本社ビルと事務本部ビルのISO14001の認証統合
- 「責任投資原則(PRI)」に署名
- AIRジャパン「e-ことプロジェクト」導入



東京大学公共政策大学院での公開フォーラム



「e-ことプロジェクト」展開マニュアル

2007

- 損保ジャパン記念財団設立30周年
- 情報セキュリティ「PDCAサイクルに基づく実行計画の策定」開始
- リーダー職を対象とする「損保ジャパン再生マネジメント研修」実施
- 「次世代育成支援対策推進法」子育てサポート推進企業の認定取得
- 「ダイバーシティコミティ」スタート
- 業務リーダー(課長)新設
- (株)損保ジャパン・ヘルスケアサービス設立
- 福井県立大学とリスクマネジメント分野で産学連携
- 国連グローバルコンパクト「気候に配慮するビジネスリーダー綱領」へ支持表明
- 事務本部「温暖化防止プロジェクト」開始



「市民のための環境公開講座」15周年記念シンポジウム

- 「市民のための環境公開講座」15周年記念シンポジウム開催
- 高知県、馬路村と「協働の森づくり事業」パートナーズ協定締結
- 香川県、塩江町森林組合(高松市)と「フォレストマッチング協働の森づくり」協定締結
- 鳥取県、琴浦町と「森林保全・管理協定」締結



「クルマのあんぜん教室」トップページ

2008

- ウェッサービス「クルマのあんぜん教室」提供開始
- 三重県、津市と「企業の森」事業に関する協定締結

損保ジャパングループ 「CSRコミュニケーションレポート2008」 に対する第三者意見

IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所]
代表者

川北 秀人



IIHOE:「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。
<http://blog.canpan.info/iihoe/>
(日本語のみ)

当意見は、本報告書の記載内容、および同社の商品企画開発・総務・人事・CSRの担当者へのヒアリングに基づいて執筆しています。同社のCSRへの取り組みは、環境負荷の削減や人的多様性の向上を中心に先駆的に進められ、明確な目標設定に基づく全社的なPDCA(マネジメント・サイクル)の推進体制の整備が始まった状況と言えます。

高く評価すべき点

- 損害保険会社の本業に根差してCSRを推進するために「4つの重点課題」を明示し、2008年度から本社・事務本部の全ての部・室とグループ会社で、CSR実施計画を必須化したこと(p4-5、p12-13)。
- 顧客からの苦情の概要をホームページで開示し、取り組み状況をまとめた年次報告書として「お客さまの声白書」を発行していること(p58)。顧客から寄せられた指摘をもとに、業務や制度の改善を進めるしくみとして透明度が高く、高く評価できます。
- 社会的責任投資商品(p44-46)について、特に『ぶなの森』が3割以上も口数を増やすとともに、イオン銀行とも新たな商品の開発を実現していること。社会的関心は今後もますます高まると予測され、それに応える細やかな広報を期待します。
- 業務リーダー課長職やコース転換トライ制度の新設などにより、管理職層の女性比率が改善しつつあるとともに、育児休業・短時間勤務制度の取得者も着実に増えるなど、ワークライフバランスの改善にも取り組んでいること(p68-69、p71)。
- 国内外の金融機関に先駆けて、持続可能な発展に向けた国際的なイニシアティブに参加(p11、p25)するとともに、ISO26000の策定にも主導的な役割を果たしていること。
- 約4割の役職員が「ちきゅうくらぶ」に年間1,300万円以上を提供するとともに、協働の森づくり事業をはじめとする地域に根差した社会貢献活動を、代理店とともに実践し続けていること(p48-57)。

取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- 紙使用量(p26-27)について、電子帳票化や募集関係書類の発送・管理体制の見直し、削減推進責任者の任命などが進んだものの、2007年度は結果として対策と成果の具体化が進んでいない状況であることを、憂慮します。今後もわかりやすさの改善のために増加が見込まれる以上、それを補う削減努力について全社レベルの「紙使用量総合管理計画」の策定と推進を、昨年に引き続き求めるとともに、全社的な業務プロセス改善による成果を期待します。

一層の努力を求めたい点

- 全社的なCSRの推進体制および本報告書の構成として、「4つの重点課題」の中期的な成果目標策定が進んだことを受けて、「中期的な目標→今年度の目標→今年度の取り組み内容→今年度の結果と課題→次年度の目標と重点対策」を明示したPDCA(マネジメント・サイクル)の確立・拡充をさらに急ぐこと。
- 長時間勤務や有給休暇取得率の改善について、制度の整備と呼びかけだけでなく、グループ全体の長期的な人的ポートフォリオ管理に鑑み、「残業しなきゃいけない理由」「休めない理由」の詳細な分析をもとに、合理的な戦略を早期に立案することを強く期待します。
- 障害を持つ従業員の雇用の促進(p66)について、社内各部署への職種開発の働きかけや募集広報を強化したものの、結果として法定雇用率の未達成が長期にわたって続いている事態について、経営トップとともに他社事例を研究し、具体的かつ中期的な改善計画を明示すること。

2007年度の第三者意見において「一層の努力を求めたい点」とされた項目に対する損保ジャパングループの取り組みについては、以下の各ページに記載しています。(p6、p26-27、p44-45、p66)

第三者意見を受けて

取締役専務執行役員
数間 浩喜



今回、川北様から第三者意見を受け取った後、私はCSR担当役員としてその内容をご指摘の意図をきちんと理解して受け止めるために、2008年7月14日に直接意見交換をさせていただきました。

川北様には、市民社会組織の視点で2001年度から毎年当社のCSRレポートの「第三者意見」をいただき、継続的に取り組みの進捗状況を評価していただいています。自社のCSRの強み・弱みに関して率直なご意見をいただくことは、社会的責任をより高いレベルで果たしていくために不可欠だと考えています。特に、一層の努力を要するとご指摘を受けた事項については真摯に受け止め、現在確立・拡充を図っているPDCAサイクルによる損保ジャパングループのCSR・環境マネジメント体制

のもとで、各部の目標設定にしっかりと反映させていきます。

今年のご指摘項目の紙削減に関しては、中長期的視野で業務プロセスを見直し、抜本的改革を行う中で、本質的な解決策に取り組んでいきます。p26に記載のとおり、「CSR・環境管理責任者」である私をトップとする全社的なドキュメントマネジメントに関する責任体制を明確化しました。今後取り組みを加速していきます。

また、障がいをもつ従業員の雇用促進への取り組み強化に関しては、取り組みが成果につながっていない状況ですので、さらに踏み込んだ職種開発の検討や採用体制の強化など、具体的なアクションプランを策定してPDCAサイクルのもとで取り組みを強化していきます。

CSRにゴールはありません。大切なことは課題へのチャレンジをたゆまず続けることだと考えています。川北様をはじめ、ステークホルダーの皆さまからのご意見を取り組みに生かしながら、引き続き損保ジャパングループの経営にCSRをより深く浸透させていくために、地道に継続的改善の努力をしてまいります。



社会からの評価・主な受賞

2001

- 第10回地球環境大賞「環境大臣賞」受賞
- メセナ大賞2001「メセナ大賞」受賞(名古屋・人形劇場「ひまわりホール」での活動)
- FTSE4Good Index Seriesへの組み入れ

2002

- 2002年度企業の社会貢献賞「環境保護賞」受賞
- 第6回環境レポート大賞「優秀賞」「奨励賞」ダブル受賞
- 日本経済新聞社「第6回環境経営度調査」非製造業部門第2位

2003

- 第7回環境レポート大賞「持続可能性報告優秀賞」受賞
- 平成15年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰環境教育部門受賞
- Ethibel Sustainability Indexesへの組み入れ
- モーニングスター社会的責任投資株価指数への組み入れ
- 日本経済新聞社「第7回環境経営度調査」非製造業部門第3位

2004

- インテグレックス社「企業の誠実さ・透明性(倫理性・社会性)調査」877社中第1位
- 平成16年度均等企業表彰「東京労働局長優良賞」受賞
- 日本経済新聞社「働きやすい会社」調査 総合ランキング」第8位
- 日経ビジネス「尊敬される会社 CSRランキング」金融機関第1位
- 週刊東洋経済「専門家が注目する『信頼できる会社』」30社にノミネート
- 経営倫理実践研究センター 第2回経営倫理努力賞「共生特別賞」受賞
- 日本経済新聞社「第8回環境経営度調査」金融業界第2位

2005

- 日本経済新聞社「企業の社会的責任(CSR)調査」847社中第22位
- インテグレックス社「企業の誠実さ・透明性(倫理性・社会性)調査」575社中第1位
- 第8回環境報告書賞「サステナビリティ報告書賞「優良賞」受賞
- (社)企業メセナ協議会「メセナアワード2005文化庁長官賞」受賞

2007

- R&Iファンド大賞 2007「ぶなの森」が確定拠出年金/国内株式部門で優秀ファンド賞受賞
- カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP5)「気候変動対応状況の情報開示が優秀な企業」の1社に選定
- 日本経済新聞社第11回環境経営度調査・非製造業部門 第5位(保険業界第1位)
- インテグレックス社「企業の誠実さ・透明性(倫理性・社会性)調査」709社中4位

2008

- モーニングスターアワード ファンド・オブ・ザ・イヤー 2007「ぶなの森」が国内株式部門で優秀ファンド賞受賞
- SAM 社コーポレート・サステナビリティ・アセスメント 銀賞受賞
- R&I ファンド大賞 2008「ぶなの森」が投資信託/国内SRIファンド部門で優秀ファンド賞受賞
- 「未来のちから」が確定拠出年金部門/国内株式型で最優秀ファンド賞受賞
- 週刊ダイヤモンド「上場企業温暖化防止貢献度ランキング」全業種中第3位

株式会社 損害保険ジャパン

コーポレートコミュニケーション企画部 CSR・環境推進室

〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1

TEL.03-3349-9596 FAX.03-3349-3304

Eメール ECo@sompo-japan.co.jp

CSRコミュニケーションレポート 2008 2008年8月発行

本レポートに関するご意見・ご感想を下記にお寄せください

損保ジャパンCSRコミュニケーションサイト

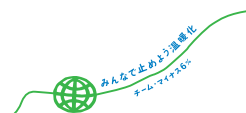
<http://sompo-japan.stadiams.jp/>



次世代育成支援対策推進法に基づき「次世代の育成に向けて積極的な支援を行う企業」として東京労働局から認定されています



損保ジャパン本社ビルと事務本部ビルでISO14001の認証を取得しています



「チーム・マイナス6%」に参加し、京都議定書における日本の目標「温室効果ガス排出量6%削減」の実現に取り組んでいます



京都議定書の削減目標6%のうち、3.9%は日本の森林によるCO₂の吸収で達成を目指しています。元気な森をつくるために国産材の利用を促進する「木づかい運動」を応援しています



このレポートの本文は、間伐紙(間伐材10%を含む国産材パルプ70%)を使用しています